

Le
Régime du Personnel
au
Gaz de Paris

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue devant la Faculté de Droit de Paris

le 13 Mars 1929, à 2 heures

PAR

JEAN THIBEAULT

Président : M. WILLIAM OUALID, professeur.

Suffragants : { M. CAMILLE PERREAU, professeur.
 { M. PIROU, professeur.

PARIS

IMPRIMERIE ET LIBRAIRIE CENTRALES DES CHEMINS DE FER

IMPRIMERIE CHAIX

(Succursale B), 11, boulevard Saint-Michel, 11

—
1929

Le
Régime du Personnel
au
Gaz de Paris

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue devant la Faculté de Droit de Paris

le 13 Mars 1929, à 2 heures

PAR

JEAN THIBEAULT

Président : M. WILLIAM OUALID, professeur.

Suffragants : { M. CAMILLE PERREAU, professeur.
M. PIROU, professeur.

PARIS

IMPRIMERIE ET LIBRAIRIE CENTRALES DES CHEMINS DE FER
IMPRIMERIE CHAIX

(Succursale B), 11, boulevard Saint-Michel, 11

—
1929

*La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.*



INTRODUCTION

Le Régime du Personnel au Gaz de Paris

Le sujet que nous abordons dans cette étude est extrêmement vaste et complexe.

Dans toutes industries, les questions de personnel sont toujours considérées comme étant parmi les plus délicates.

Elles sont d'une importance vitale.

En effet, le prix de revient du produit fabriqué et par conséquent le bénéfice réalisé par une exploitation sont intimement liés au nombre des agents qui contribuent à la fabrication, à leur habileté professionnelle et aux sommes consacrées au paiement des salaires.

Lorsque l'industrie est encore à la période des premiers essais et des premiers tâtonnements, le personnel est souvent trop nombreux pour les maigres résultats obtenus.

Les salaires sont parfois mal adaptés à des catégories de travailleurs dont l'importance est encore mal définie, dont la spécialisation est insuffisante. Puis, peu à peu, ces imperfections tendent à disparaître. Les exploitations incomplètement organisées périssent et seules se développent avec prospérité celles où le personnel est bien spécialisé, où le nombre des agents, parfois nombreux, correspond à l'importance du travail demandé, et où, enfin, les salaires, sans être exagérés, donnent au travail une juste rétribution.

Pour étudier avec ordre le régime du personnel au Gaz de Paris, nous commencerons par faire un rapide examen de l'exploitation gazière parisienne, depuis les premières applications pratiques de Winsor (1816) jusqu'à ces dernières années.

Nous aurons ainsi délimité, avec le plus de précisions possibles, le cadre dans lequel a évolué le personnel et nous pourrions situer, sans trop de difficultés, les grandes questions qui ont agité, à des époques différentes, une masse importante d'employés et d'ouvriers de toutes catégories.

Nous verrons que l'évolution de l'industrie du gaz à Paris peut être scindée en trois grandes périodes.

La première période qui va de 1846 à 1855 est une période embryonnaire, c'est l'époque de l'industrie naissante.

La seconde période commence en 1855 avec la Compagnie Parisienne pour se terminer en 1907, au début de la gestion de la Société du Gaz de Paris.

Cette gestion fera l'objet de la troisième période. C'est celle qui nous offrira les renseignements les plus utiles et les plus nombreux au point de vue du personnel.

C'est depuis 1907, en effet, que la Société du Gaz de Paris bénéficiant de tous les progrès techniques du début du XX^e siècle, arrive avec un milieu de travailleurs très homogènes à assurer la distribution du gaz à un nombre d'abonnés, sans cesse accru.

Conservant toujours cette subdivision en trois périodes, nous fixerons dans un premier chapitre certains points importants de l'organisation générale du personnel avant 1855. La documentation sur cette époque, tout au moins en ce qui concerne le personnel, est malheureusement très difficile.

Dans les chapitres suivants, nous tâcherons de dégager les points essentiels de l'organisation du personnel sous la gestion de la Compagnie Parisienne. Nous verrons apparaître, avec l'augmentation constante des effectifs, les premiers congés annuels et nous assisterons à la création d'une caisse de prévoyance, ainsi qu'aux multiples modifications apportées au régime des employés et ouvriers tant au point de vue du recrutement qu'au point de vue des salaires. Nous arriverons ainsi aux importantes transformations de la période contemporaine qui aboutirent peu à peu à l'assimilation d'une partie du personnel gazier au personnel municipal (10 avril 1904).

L'examen de cette période qui commence avec l'assimilation fera l'objet d'une étude spéciale. Nous verrons ainsi la Compagnie Parisienne céder la place à la Société Parisienne du Gaz, régie intéressée de la Ville de Paris (18 septembre 1907).

Ce changement d'organisation fut lent et laborieux.

De nombreuses discussions s'élevèrent, tant au Conseil municipal qu'à la Chambre des députés et au Sénat, sur les avantages et les inconvénients respectifs de la régie directe et de la concession à l'industrie privée, et la solution mixte de la régie intéressée est intervenue et ne fut admise par le Conseil municipal qu'après l'opposition irréductible du Sénat à toutes autres combinaisons.

Nous essaierons de faire l'historique et de fixer les points les plus remarquables de l'assimilation du personnel gazier au personnel muni-

cial qui fut si importante pour les travailleurs de cette industrie et qui donne lieu, encore actuellement, à des revendications sur lesquelles le Conseil d'État vient de rendre deux arrêts qui fixent la jurisprudence (arrêts du Conseil d'État du 22 juillet 1927).

Après avoir constaté les troubles apportés dans l'organisation et dans le recrutement des agents par la dernière guerre, et, noté au passage, les mesures de bienveillance prises par la Société du Gaz envers son personnel, nous nous efforcerons de suivre l'évolution du salaire de certaines catégories-types du personnel employé et ouvrier ainsi que celle des effectifs, en les comparant à l'évolution de la production gazière.

Cet examen comparatif des effectifs et de la production ne peut manquer d'être intéressant, en particulier en ce qui concerne le personnel ouvrier des usines, car il doit faire ressortir les difficultés apportées à l'exploitation par l'application des lois sociales, en particulier par la loi de huit heures.

Ce sont d'ailleurs les répercussions causées par ces diverses lois qui ont modifié les conditions du travail dans les milieux ouvriers au cours de ces vingt-cinq dernières années, que nous étudierons dans notre seconde partie.

Nous examinerons en effet dans nos derniers chapitres certaines modalités d'application de la loi de huit heures dans les usines de la Société du Gaz, et la conjugaison de ces modalités avec la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire.

Nous verrons comment ont été comprises l'alternance des équipes et les diverses dérogations qui ont été accordées à notre industrie par un règlement d'administration publique paru seulement en 1924.

Nous examinerons également certains points particuliers d'application au personnel gazier de la loi de 1898 sur les accidents du travail.

Enfin, après avoir décrit brièvement la constitution du Conseil du travail, qui est un organisme spécial, formé de toutes pièces avec les soins particuliers de l'Administrateur délégué de la Société et qui crée une coopération constante du patronat et des ouvriers, nous terminerons cette étude par un examen d'ensemble des améliorations des conditions du travail et de la transformation apportée par les machines aux conditions actuelles d'exploitation. Transformation que les milieux de presse et les milieux syndicaux groupent sous le nom de rationalisation.

PREMIÈRE PARTIE

Les Statuts du Personnel Gazier

de 1816 à nos jours



Digitized by the Internet Archive
in 2026

CHAPITRE PREMIER

Étude de l'organisation gazière parisienne depuis les premières applications pratiques de Winsor (1816) jusqu'à ces dernières années

LA PÉRIODE EMBRYONNAIRE

(1816-1855)

L'invention de l'industrie du gaz et les premières expériences de **Le Bon**, à Paris. — Le 4 septembre 1798, lorsque Philippe **LE BON** faisait connaître par une demande de brevet des « Moyens nouveaux d'employer les combustibles plus utilement à la chaleur et à la lumière et d'en recueillir les divers produits », il inventait l'industrie du gaz.

Dès le début de ses découvertes, il a en effet prévu l'ampleur que prendrait un jour cette industrie, indiqué presque tous les emplois du gaz et imaginé le moteur à explosion dont le rôle est si important dans la vie moderne.

Après bien des vicissitudes et des travaux de mise au point, lents et pénibles, il construisit un appareil de démonstration, le thermolampe destiné à prouver l'intérêt de la grande industrie qu'il voulait établir.

Il fit insérer dans la *Gazette de France* du 19 Vendémiaire 1801, une annonce par laquelle il conviait le public à venir en son domicile, à l'hôtel Seignelay de la rue Saint-Dominique, pour admirer dans le jardin une illumination des plus curieuses par sa nouveauté. J'établirai, ajoutait-il, la possibilité de chauffer et d'éclairer toute une maison au moyen d'un seul poêle et de produire les illuminations les plus variées sans huile, sans cire, et autres substances qui y sont ordinairement employées.

Ces premières expériences eurent un succès considérable. Un public nombreux vint à l'hôtel Seignelay. **Le Bon**, d'un naturel confiant comme le sont parfois les inventeurs, fournit tous les

renseignements que lui demandaient les curieux étonnés et empressés.

Le Tchèque WINZLER fut un des visiteurs de Paris, en l'automne de 1801 et un de ceux qui vinrent à l'hôtel Seignelay.

LE BON, sans défiance, lui donna les explications techniques qu'il sollicitait.

Elles ne devaient être que trop bien mises à profit par celui qui, sous le nom de WINSOR, fut souvent considéré comme l'inventeur du gaz d'éclairage.

LE BON mourut mystérieusement assassiné le 1^{er} décembre 1804, sans avoir complètement terminé ses recherches, mais après avoir toutefois obtenu en l'an VIII un brevet d'exploitation.

Installation à Paris des premières Compagnies gazières. —

Après la chute de NAPOLÉON beaucoup d'étrangers vinrent à Paris chercher fortune, c'est un triste privilège qui semble décidément réservé à notre capitale après tous les grands cataclysmes mondiaux.

En 1816 nous revoyons apparaître WINSOR qui, ayant fait son profit des renseignements donnés par le pauvre LE BON, obtient un brevet d'importation pour l'éclairage par le gaz hydrogène et éclaire en 1817 le passage des Panoramas.

L'on vit ainsi cette chose remarquable : un étranger prendre un brevet d'importation pour une découverte que, vingt ans auparavant, un ingénieur français avait signalée, décrite et appliquée.

La Société formée par lui ne tarda pas à être dissoute et le capital social de 600.000 francs, ce qui était une somme importante pour l'époque, fut entièrement perdu.

Une Société nouvelle, fondée par M. PAUWELS fils, sous la dénomination de Compagnie Française n'eut pas plus de succès dans son exploitation et la liquidation définitive ne produisit que 10 0/0 du capital social de 3 millions.

Il est curieux de signaler en passant que l'usine de cette dernière Société s'élevait au 97 du faubourg Poissonnière, sur l'emplacement actuellement occupé par la Société du Gaz. Cette usine comportait un gazomètre de 196.000 pieds cubes, ce qui inquiétait d'ailleurs beaucoup les populations voisines, et créa de grandes difficultés à PAUWELS qui ne furent pas étrangères à son insuccès.

L'usine du faubourg Poissonnière fut finalement acquise par MM. LARRIEU, BRUNTON, PILTE et C^e.

Une autre Société, constituée en 1822, sous la raison PAUWELS père, au capital de 500.000 francs, construisit l'usine du Grand-Prieuré. Cette usine fut vendue en 1829. La conséquence de cette vente fut la perte par les actionnaires des intérêts et des capitaux.

Aux environs de l'année 1823, MM. TERNAUX et GANDOLPHE se constituaient fondateurs d'une Société d'éclairage pour le gaz portatif. Le capital social était de 600.000 francs. En 1828, la Société fut dissoute, et sa liquidation fournit à peine de quoi payer les dettes.

Le roi Louis XVIII, qui avait compris tout ce qu'il fallait d'encouragement et de sacrifices pour vulgariser le nouveau mode d'éclairage, chargea les ingénieurs CAGNIART et DARCET d'établir une nouvelle usine pour desservir l'Opéra. L'usine royale qui avait coûté plus de 800.000 francs, fut vendue moyennant 400.000 francs, avec le privilège d'éclairer les théâtres et bâtiments dépendant de la Liste civile, à une société fondée par M. CHAPTAL fils.

La Société anonyme, constituée pour quatre-vingt-dix-neuf ans et autorisée par ordonnance royale du 18 décembre 1822, continua son exploitation jusqu'en 1830.

C'est vers cette époque d'ailleurs que l'éclairage au gaz de Paris commence à devenir une réalité. C'est le 1^{er} janvier 1829, en effet, que quatre lanternes sont installées place du Carrousel et douze, rue de Rivoli. Au mois d'avril de la même année, les premiers candélabres sont placés rue de la Paix.

Quoi qu'il en soit, l'ère de prospérité n'était pas encore arrivée pour les Sociétés gazières de la capitale.

Bien que la Société fondée par CHAPTAL fût en possession de privilèges spéciaux et que ses tuyaux courussent dans les plus beaux quartiers de Paris, non seulement elle ne distribua ni intérêt, ni dividende, mais encore elle fut forcée, pour se sauver d'une déconfiture totale, de réunir ses établissements à ceux de la Compagnie MANBY et WILSON. Cette réunion s'opéra moyennant un déficit de 300.000 francs que durent supporter les actionnaires de la Compagnie royale sur son capital constitutif de 1.800.000 francs.

De 1830 à 1839 de nouvelles Compagnies se forment, naissent,

puis disparaissent. Mais leur expansion se fait sans aucun plan logique.

Arrêté du Préfet de la Seine délimitant les zones des Compagnies existantes. — C'est en 1839 que se place la première intervention sérieuse de l'Administration supérieure pour la réglementation des services du gaz. Le 30 novembre 1839, le Préfet de la Seine consacre définitivement l'existence des Compagnies gazières qui ont résisté aux difficultés politiques et financières. Elles sont au nombre de six et formeront, plus tard, en fusionnant en 1855 la Compagnie Parisienne du Gaz.

Ces six Compagnies, en possession de l'éclairage public et particulier de la Ville de Paris, chacune dans le périmètre assigné par l'Arrêté du Préfet de la Seine, étaient alors :

1^o La Compagnie Française (LARRIEU, BRUNTON, PILTE et C^{ie}) fondée en 1829, ses actionnaires ne touchèrent les premiers intérêts qu'en 1836;

2^o La Compagnie Anglaise (MANBY, WILSON et C^{ie}). Cette Compagnie fut fondée en 1821 et étendit, en 1830, son exploitation en englobant la Compagnie royale. Ses actions n'ont produit ni intérêt ni dividende, pendant treize ans;

3^o La Compagnie de Belleville (PAYN et C^{ie}), fondée en 1837, en perte jusqu'en 1839;

4^o La Compagnie LACARRIÈRE;

5^o La Compagnie Parisienne (DUBOCHET, PAUWELS et C^{ie}), fondée en 1837, au capital de 2.400.000 francs;

6^o La Compagnie de l'Ouest (GOSSELIN et C^{ie}), fondée en 1838, elle ne commence à produire en intérêts et dividendes que 3 0/0, en 1843.

En résumé, l'on voit de ce qui précède, que l'organisation des sociétés gazières remonte à 1820.

Elles se constituaient soit librement, soit en vertu d'ordonnances royales, et quelques-unes pour une durée de quatre-vingt-dix-neuf ans.

Se basant sur un des actes administratifs portant que « les tuyaux de plus d'une entreprise ne pourraient courir ensemble dans une même rue », les Compagnies se crurent investies d'un véritable privilège. Quoi qu'il en soit, les répugnances et les hostilités qui s'acharnent autour des novateurs et aussi il faut bien le dire les imperfections d'une fabrication à ses débuts, privèrent pendant de longues années les capitaux investis dans ces entreprises des rétributions qu'ils pouvaient espérer.

Nous avons vu précédemment que les Compagnies ne se décou-

ragèrent pas, bien au contraire, et qu'elles prirent une telle importance qu'en 1839 l'autorité administrative partagea Paris en six périmètres.

Profitant du magnifique développement industriel d'alors et recueillant les fruits de leur persévérance, les Sociétés gazières commencèrent à faire des bénéfices en produisant du gaz dans de meilleures conditions.

Prélèvement d'une partie des bénéfices au profit de la Ville.

— Tant que les Compagnies ne réalisèrent que des pertes, il ne fut jamais question de leur prêter un appui pécuniaire, Mais dès que, après des efforts méritoires, elles parvinrent à rémunérer leurs actionnaires, on trouva normal « que la Ville participât à la prospérité des Compagnies ». Nous ne faisons ici que citer les termes mêmes de l'arrêté pris par le Préfet de la Seine en 1844.

A dater de cette époque, les Compagnies durent donc verser à la Ville une somme de 200.000 francs comme redevance annuelle pour l'occupation du sous-sol des voies publiques par leurs canalisations.

Les Compagnies s'insurgèrent contre cette décision, d'autant que l'arrêté spécifiait nettement que l'autorisation de poser des canalisations ne découlait nullement d'un droit, mais d'une tolérance toujours révocable.

Elles demandèrent à la Ville d'étudier un traité qui leur donnât une situation plus stable.

Enfin, en 1846, à la suite des travaux d'une Commission composée de sommités parmi lesquelles on relève les noms d'ARAGO, de FRESNEL et de DARCET, la Ville désireuse de s'assurer l'éclairage public à des prix avantageux conclut avec les Compagnies un contrat valable pour dix-huit ans.

Traité de 1846. — Ce traité entre la Ville de Paris et les Compagnies fixait le prix du gaz pour l'éclairage municipal au prix coûtant en fabrication sans intérêt de capitaux, et pour les particuliers à 33 0/0 de réduction sur les tarifs alors en vigueur, c'est-à-dire à 0 fr. 47 c. par mètre cube.

Le tarif était d'ailleurs dégressif et l'article 17 du cahier des charges stipulait en sus qu'à l'expiration de la concession, au bout de dix-sept ans, la Ville deviendrait propriétaire de plein droit de toute la canalisation, sous une réduction moyenne de

55 0/0 du prix de 1846 et de 80 0/0 sur les prix de premier établissement.

Cet acte de dépossession réalisé au profit de la Ville était motivé par le développement considérable que l'industrie du gaz était supposée devoir prendre dans un temps prochain.

On estimait ce développement devoir, en 1850, dépasser de plus de 50 0/0 l'état de choses acquis.

Malheureusement, ces prévisions optimistes furent loin de se réaliser.

La révolution politique de 1848 causa une perturbation considérable dans l'état matériel de l'industrie, l'augmentation des charges et une organisation peut-être encore insuffisante de la fabrication vinrent ralentir l'essor des Compagnies, qui reconnaissant l'impuissance où elles étaient désormais d'amortir, pendant la durée de la concession, leur capital social, se mirent en instance pour obtenir une prorogation du traité de 1846.

Une nouvelle Commission de six membres fut nommée pour établir un traité provisoire modifiant le précédent, ce traité fut mis sur pied en 1852.

Puis peu à peu les Compagnies inquiètes du mouvement provoqué dans l'opinion publique par de pseudo-découvertes nouvelles (usine à gaz de Pauton) comprirent qu'elles avaient tout intérêt à s'entendre et à proposer à la Ville de Paris un contrat qui tout en étant avantageux pour cette dernière consacrerait à la fois leur union et leur puissance.

L'acte de constitution de la Compagnie Parisienne d'Éclairage et de Chauffage par le gaz, réunissant dans son sein les six Compagnies existantes, fut approuvé le 25 décembre 1855 par un décret impérial.

Ainsi se réalisait le programme tracé par le directeur de la Compagnie LACARRIÈRE en 1854 :

Réunir toutes les entreprises en une seule, grouper toutes leurs forces financières en un capital suffisant pour répondre à tous les besoins de l'exploitation nouvelle, donner à la constitution sociale la fixité et la garantie de la forme anonyme, mettre à sa tête des hommes éminents dans l'État à côté d'hommes éprouvés par une longue pratique, en un mot, présenter au Gouvernement et à la Ville de Paris une organisation financière, politique, administrative et industrielle, capable non seulement de faire face à toutes les nécessités du présent et à toutes les éventualités de l'avenir, mais encore de faire entendre avec autorité la défense des intérêts engagés.

LA COMPAGNIE PARISIENNE DU GAZ

(1855-1905)

Le contrat de 1855. — Le contrat de 1855 qui devait régir l'existence de la Compagnie Parisienne était accordé pour une durée de cinquante ans à dater du 1^{er} janvier 1856 jusqu'au 31 décembre 1905.

La Ville de Paris concédait à MM. Émile et Isaac PEREIRE, et à MM. Louis MARGUERITE et C^{ie}, BRUNTON, PILTE et C^{ie}, DUBOCHET et C^{ie}, PAYN et C^{ie}, Charles GOSSELIN et C^{ie}, le droit exclusif de conserver et d'établir des tuyaux pour la conduite du gaz d'éclairage et de chauffage sous les voies publiques, conformément aux instructions de M. le Préfet de la Seine.

Le droit de location des parties du sous-sol de la voie publique occupées par les tuyaux des Compagnies établi par l'arrêté de M. le Préfet de la Seine, en date du 30 octobre 1844, était fixé, à titre d'abonnement, à la somme de deux cent mille francs pour chacune des cinquante années de la concession.

Le prix du mètre cube de gaz vendu au compteur était à 30 centimes et ce pour les cinquante années de la concession.

Il faut signaler en outre que sur la totalité du gaz vendu, la Ville percevait un droit d'octroi de 2 centimes par mètre cube.

La Société ne pouvait être constituée à un capital en actions supérieur à 55 millions de francs.

Au delà de 10 0/0 de ce capital, les bénéfices qu'elle réaliserait devaient être partagés entre elle et la Ville par moitié, après l'expiration des seize premières années de la concession.

Enfin, à l'expiration de la concession, la Ville de Paris devenait propriétaire de plein droit, et devait entrer de suite en possession des tuyaux, robinets, siphons, regards, valves et autres accessoires qui pouvaient exister alors sous les voies publiques.

Le prix de cette cession était arrêté, dès cette époque, à forfait, à la somme de 2 millions de francs.

De plus, à l'article 11, une clause dite « des progrès de la science » spécifiait que, tous les cinq ans, une commission désignée par le Ministre devait se réunir pour se rendre compte s'il n'était pas possible d'abaisser le prix de fabrication et diminuer ainsi la charge pesant sur le public parisien.

Nous n'entrerons pas ici dans l'étude de détail des transformations techniques que la Compagnie Parisienne fit subir à son matériel.

La stabilité du régime permit à la Compagnie de regrouper ses usines et d'en créer de nouvelles tout en augmentant considérablement sa production et en rétribuant largement ses actionnaires, comme l'on pourra s'en rendre compte en consultant le tableau ci-dessous établi pour les vingt-cinq premières années de la nouvelle gestion.

Années.	Émission annuelle.	Dividendes.
—	—	—
	mètres cubes	fr. c.
1856	43.693.503	40 »
1857	52.260.640	45 »
1858	57.919.800	50 »
1859	63.014.774	» »
1860	70.348.161	70 »
1861	84.230.676	70 »
1862	93.676.290	85 »
1863	100.833.258	95 »
1864	109.610.003	105 »
1865	116.171.727	105 »
1866	122.334.605	110 »
1867	136.569.762	115 »
1868	138.797.811	120 »
1869	145.199.424	102 »
1870	114.476.909	40 50 actions dédoublées
1871	87.481.346	32 50
1872	147.668.331	51 »
1873	154.397.118	52 50
1874	160.652.202	55 »
1875	175.938.211	55 »
1876	180.209.789	60 »
1877	191.197.228	62 »
1878	211.949.517	65 »
1879	218.813.875	65 50
1880	244.345.324	74 »

La Convention de 1855 fut modifiée le 25 janvier 1861 (à la suite de l'extension de Paris) et le 7 février 1870.

La Compagnie satisfaite de son nouveau traité de concession continua pendant une dizaine d'années son exploitation florissante sans difficultés apparentes.

Aux environs de 1880, une campagne de presse violente créa

un mouvement d'opinion pour réclamer l'abaissement du prix de vente au public du mètre cube de gaz qui était fixé à 0 fr. 30 c. Les partisans du changement de tarif se basaient sur les prix plus avantageux pratiqués à l'étranger.

Après de multiples péripéties, le Préfet, au cours d'une séance du Conseil municipal, signa un arrêté abaissant le prix du gaz, sans aucun avantage corrélatif de concession pour la Compagnie. Cette dernière, bien entendu, refusa de se soumettre. Un arrêté du Conseil de Préfecture, pris, après conclusions d'un travail d'experts sur la rétroactivité possible à 1855, de la clause dite « des progrès de la science » fut finalement cassé par un arrêt du Conseil d'État du 5 avril 1884 et les choses restèrent en état.

Toutes ces discussions n'empêchaient pas la Compagnie Parisienne de poursuivre son développement industriel normal : en 1880, elle fondait l'usine de Clichy, qu'elle munissait d'appareils très perfectionnés pour l'époque, et en 1889 elle allumait les premiers fours de l'usine du Landy.

De nombreuses contestations provoquées par l'approche de la date d'expiration ou de renouvellement du contrat s'élevèrent alors au sujet du partage éventuel des derniers bénéfices entre la Ville et la Compagnie.

Le 12 mai 1900, le Conseil d'État rendit un arrêt réglant ce partage au profit de la Ville.

En 1903, le prix de vente du mètre cube de gaz aux consommateurs privés fut abaissé à 0 fr. 20 c.

La Ville de Paris s'engageait à rembourser à la Compagnie la différence de 0 fr. 10 c. entre l'ancien et le nouveau tarif, du 1^{er} janvier 1903 au 31 décembre 1905.

Les difficultés continuaient néanmoins, au sujet du partage de l'actif mobilier et immobilier, tant et si bien que, dès 1901, le Conseil municipal recherchait, au cours de séances tumultueuses, un nouveau type d'exploitation.

Il accueillit favorablement le 17 janvier 1902 un projet de concession, dit projet CHAMON, qui fut rejeté par la Chambre le 3 décembre suivant.

Après de véhémentes interventions des partis avancés, l'Assemblée se rallia à un projet de régie directe. Ce projet se heurta alors à l'opposition irréductible de la haute Assemblée (20 février

et 14 décembre 1905), fidèle d'ailleurs à une jurisprudence constante (1).

Il avait été nécessaire, entre temps, de proroger par un traité spécial les pouvoirs de la Compagnie Parisienne (12 janvier 1906).

LA GESTION DE LA COMPAGNIE PARISIENNE DU GAZ EN LIQUIDATION

Par une convention particulière, la Ville de Paris chargeait la liquidation de la Compagnie Parisienne d'assurer transitoirement le fonctionnement du service du gaz à Paris pendant l'année 1906. Aucune modification n'était apportée à l'organisation générale des différents services, qui restaient constitués avec leur hiérarchie et leurs attributions comme ils l'étaient dans le courant de l'année 1905.

Les traitements, allocations et salaires des diverses catégories du personnel devaient être payés sur les bases adoptées ultérieurement.

De plus il était convenu que pour réaliser l'assimilation du personnel gazier au personnel municipal à partir du 1^{er} janvier 1906, les sommes fixées par la Ville de Paris pour compléter lesdits traitements et salaires seraient payées pour l'année 1906 sur les indications de la Ville.

Le 10 avril 1904 une loi spéciale avait en effet autorisé la Ville de Paris à faire un emprunt de 100 millions et à organiser de ce fait l'assimilation du personnel de la Compagnie du Gaz au personnel de la municipalité parisienne. Les avantages de l'assimilation étaient limités jusqu'en 1906, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1903, aux emplois dont le traitement ne dépassait pas 3.600 francs par an.

Cette assimilation dont nous parlons pour la première fois dans notre étude est, actuellement encore, un sujet de revendications pour le personnel. Son application ne se fit pas sans difficultés et c'est seulement en 1909 après les travaux d'une Commission mixte, créée en vertu de l'article 29 de la convention de régie du 29 juillet 1907, qu'elle reçut son plein effet.

(1) « Les communes sont juridiquement incapables de faire le commerce ou d'exploiter une industrie lucrative quelconque. » (Conseil d'État, 1^{er} février 1901.)

Nous examinerons cette importante question, qui est essentiellement à la base du régime actuel des travailleurs du gaz, dans un chapitre spécial.

Le 19 décembre 1906, le Conseil municipal ayant renoncé définitivement à son projet de régie directe et étudiant un projet de convention et de cahier des charges de régie intéressée (solution mixte), priait les liquidateurs de la Compagnie Parisienne de vouloir bien assurer sans interruption du service et sans heurts avec les employés, le passage de la gestion de 1906 au régime de la future régie intéressée.

Le 1^{er} janvier 1907, une nouvelle convention était passée entre la Ville de Paris et les liquidateurs, relative au régime transitoire de l'exploitation du gaz à partir du 1^{er} janvier 1907.

Le 9 février 1907 le Conseil municipal adoptait les textes définitifs du cahier des charges et de la convention que l'on décidait d'imposer au nouveau régisseur M. ROULAND, qui devait être désigné le 9 mars suivant sur un rapport de M. DESPLAS.

Le 1^{er} septembre 1907, la Société du Gaz de Paris, régie intéressée était constituée au capital de 30 millions de francs, pour une durée de vingt ans.

LA SOCIÉTÉ DU GAZ DE PARIS

La Société du Gaz de Paris était chargée de l'exploitation du gaz sur tout le territoire de la commune de Paris, c'est-à-dire tout le périmètre de l'enceinte fortifiée.

Le prix du gaz était fixé à 15 centimes par mètre cube pour les fournitures faites aux services municipaux et services assimilés et à 20 centimes le mètre cube pour les usages privés (art. 22 de la Convention).

Le caractère particulier de cette convention de régie était la distinction établie entre le compte général d'exploitation et les opérations relevant de l'actif de premier établissement (art. 14, 15 et 16 de la Convention).

La Ville de Paris, propriétaire des usines et de tout le matériel de fabrication, devait assurer les fonds nécessaires pour couvrir les dépenses de travaux de premier établissement de toutes sortes (extension des canalisations, création et transformation d'usines) la Société de régie n'ayant à fournir que les capitaux nécessaires à l'exploitation.

Ce régime fonctionna sans modification jusqu'à la guerre de 1914 et c'est seulement le 21 août 1921 qu'un avenant est intervenu pour réaliser une mise au point rendue nécessaire par les nouvelles circonstances économiques.

Depuis cette époque le prix de vente du gaz doit être fixé annuellement au moyen d'un index économique tenant compte des variations des prix du charbon, de la main-d'œuvre et des sous-produits.

Une étude approfondie de cet index serait fort intéressante, malheureusement, elle ne pourrait être entreprise, sans sortir du cadre que nous avons tracé à cette étude.

Par application de cette formule, le prix unique de vente du gaz pour tous les usagers quels qu'ils soient a été fixé à 33 centimes pour les années 1922, 1923 et 1924. A partir du 10 juillet 1925 des majorations temporaires successives de 10 et de 8 centimes établies au profit du fonds de réserve de premier établissement et les variations des facteurs de l'index firent porter le prix du mètre cube à 0 fr. 65 c. en 1925, à 0 fr. 75 c. en 1926, et à 0 fr. 85 c. le 1^{er} septembre 1926.

Depuis le 20 août 1921 le capital social de 30 millions a été porté à 100 millions (1) et la Société depuis le début de sa gestion n'a cessé d'augmenter et de moderniser son matériel pour faire face à une consommation sans cesse accrue de la population parisienne (902.191 abonnés au 1^{er} mai 1928), tout en concédant à son nombreux personnel tous les avantages compatibles avec une juste observation de l'assimilation au personnel municipal.

(1) A cette date également, la durée de la convention de régie, primitivement fixée à vingt ans, à partir du 1^{er} septembre 1907, a été prorogée de vingt-cinq ans à compter du 1^{er} septembre 1927, sous réserve toutefois de facultés de résiliation après préavis, au profit de la Ville.

CHAPITRE II

Les statuts du personnel et l'organisation du travail

(de 1816 à 1855)

Conditions générales du travail dans l'industrie gazière. — Pour rester fidèle au cadre de cette étude, nous devons étudier dans ce chapitre l'organisation administrative et juridique du personnel gazier parisien des environs de 1816 à 1855.

Exposer les statuts du travail des sociétés gazières au cours d'une période où la situation de leur personnel était encore incertaine, est une tâche bien malaisée.

Il est curieux de constater que les sources de documentation sur une industrie naissante, à une époque cependant peu éloignée de nous, font presque complètement défaut.

Les premières Compagnies qui se sont formées à Paris pour donner une application pratique aux expériences de LEBON, n'ont laissé ni procès-verbaux, ni documentation d'aucune sorte, et leurs disparitions successives engendrant la plupart du temps la déconfiture de leurs actionnaires a entraîné en même temps la perte de leurs archives.

De plus, si parfois quelques détails concernant leur organisation technique et si quelques renseignements relatifs à l'établissement du prix de revient du mètre cube de gaz sont parvenus jusqu'à nous, à travers les comptes rendus des Commissions d'études désignées par les pouvoirs publics, il n'y est fait que très rarement allusion à la main-d'œuvre et aux frais d'administration.

Cette absence de renseignements sur un point capital dont dépend le bon fonctionnement de toute industrie paraît anormale, mais s'explique néanmoins assez aisément.

En effet, les premières Compagnies furent formées au début du xix^e siècle, pour desservir l'éclairage de quelques lieux publics et de quelques particuliers amateurs de progrès, exploitaient à leurs risques et périls, en bénéficiant d'une simple tolérance de

l'administration, à une époque où l'on ne parlait encore ni de monopole, ni de régie.

Il se comprend aisément que la question du personnel d'une industrie privée n'ait pas alors été divulguée puisque les pouvoirs publics n'avaient pas encore jugé utile d'intervenir et que d'autre part la main-d'œuvre employée était certainement peu importante.

Cette remarque s'impose d'autant plus que nous verrons par la suite que de tout temps les questions de personnel ont été considérées comme délicates et confidentielles par les chefs d'industrie qui ont toujours estimé qu'il était inutile de donner une publicité au tarif des traitements de ceux qu'ils employaient, afin d'éviter des comparaisons parfois erronées et susceptibles d'entraîner des revendications plus ou moins injustifiées.

Quoi qu'il en soit, on peut dire avec certitude que le régime des ouvriers et des quelques agents employés aux travaux de bureau, dans les premières Compagnies gazières, ne devait différer en rien du régime des autres travailleurs parisiens à la veille de la Révolution de 1830.

Ce régime n'était pas brillant et les économistes et historiens qui ont étudié cette époque nous donnent des précisions assez pitoyables sur la durée de la journée de travail, sur les bas salaires, et sur l'emploi des enfants dans l'industrie à cette époque.

Il n'y avait pas de raisons pour que l'industrie du gaz ait fait exception à la règle.

Le livret ouvrier. — C'était de plus la période où le livret ouvrier établissait sur tous les travailleurs un régime de suspicion policière tout en permettant au patron de retenir le livret jusqu'à la complète exécution de l'obligation de l'ouvrier, ce qui, comme l'a dit M. Pic dans un de ses ouvrages, était un droit exorbitant qui permettait au patron de dompter l'ouvrier par la famine.

Nous avons eu la bonne fortune d'avoir entre les mains un de ces livrets, ayant appartenu à un agent d'une des premières Compagnies gazières.

En voici un extrait :

Je, soussigné, certifie que le nommé Noël DURAND a travaillé dans l'usine de l'éclairage par le gaz hydrogène du faubourg Poissonnière pendant l'espace de

trois années environ et qu'il en est sorti ce jour quitte et libre de tout engagement, et qu'il s'y est toujours comporté avec honneur et probité.

Paris, le 1^{er} février 1825.

Le Régisseur,
P. ROUDEAUX.

Puis, plus loin :

Je, soussigné, certifie que le sieur Noël DURAND a travaillé à l'usine de la Compagnie Française d'Éclairage par le Gaz depuis le 20 avril 1825 jusqu'au 29 août 1827.

Paris, le 30 août 1827.

Le Régisseur de l'usine,
Signé : Illisible.

Ces deux mentions sont précédées de certaines considérations sur le format des livrets et sur les règles à suivre pour leur délivrance ainsi que de l'arrêté du 9 Frimaire an XII, relatif au livret dont les ouvriers travaillant en qualité de compagnons ou garçons devaient être pourvus :

.
III. — Tout ouvrier qui voyagerait sans être muni d'un livret ainsi visé, sera réputé vagabond, et pourra être arrêté et puni comme tel.

XII. — Si le livret a été perdu en voyageant ou au retour d'un voyage, le duplicata n'en sera délivré que sur une attestation de moralité donnée par quatre maîtres patentés de la même profession.

Nous voyons donc par ces quelques extraits, que les travailleurs des Compagnies gazières étaient assujettis comme leurs compagnons des autres branches de l'industrie aux dures lois de l'époque.

Approximation des effectifs des Compagnies gazières et des traitements de leur personnel avant 1855. — Si nous nous reportons à l'exposé fait précédemment des débuts de l'industrie du gaz à Paris, nous constatons qu'en 1839 l'autorité administrative, après avoir délimité d'une façon précise le périmètre des Compagnies existantes, songeait à tirer profit de la nouvelle exploitation.

Par une lettre en date du 12 janvier 1839, le Préfet de la Seine invitait les Compagnies à lui faire parvenir le prix de revient des différents becs, en joignant à ce chiffre tous les éléments et tous les détails qui mettraient à même d'en faire l'appréciation.

Le 26 janvier 1839, la plus forte exploitation de l'époque, la Compagnie MANBY-WILSON et C^{ie}, adressait au Conseiller d'État, Préfet de Police, divers renseignements et entre autres un tableau qui indiquait les dépenses de personnel de la plus importante entreprise gazière de la région parisienne de 1831 à 1838.

COMPAGNIE D'ÉCLAIRAGE MANBY-WILSON ET C^{ie}.

*Budget général pendant huit années
comprenant les exercices 1831 à 1838, inclusivement.*

(Ce tableau est dressé pour servir d'éléments justificatifs à un travail remis à la Préfecture de Police à la date du 26 janvier 1839.)

Années.	Hectolitres de charbon employés.	Main- d'œuvre pour la fabrication du gaz.		Frais divers d'adminis- tration et de personnel.		Total général des dépenses de personnel.		Quantité de gaz produite en pieds cubes.
		fr.	c.	fr.	c.	fr.	c.	
1831	93.797,500	40.412	55	54.184	84	94.597	39	53.902.328
1832	88.496	37.280	31	58.535	»	95.815	31	54.031.973
1833	96.106,500	31.725	51	57.903	»	89.628	51	57.534.104
1834	105.973,500	52.477	85	72.669	15	125.147	»	62.374.415
1835	128.388,250	44.264	20	71.636	70	115.900	90	72.870.765
1836	138.868,250	47.714	15	68.261	42	115.975	57	85.092.900
1837	158.477,500	47.990	»	81.795	24	129.785	24	97.695.000
1838	190.963,500	54.501	75	91.982	28	146.484	03	114.783.600
	1.001.071	356.366	32	556.967	63	913.333	95	598.285.085

D'un rapport établi par une commission chargée de faire des études sur le prix de revient du mètre cube de gaz, nous extrayons les renseignements suivants qui permettent de fixer l'importance respective des principales Compagnies quelques années plus tard.

Au 30 avril 1844, en se basant sur le nombre des becs en service l'on trouve :

Pour la Compagnie Anglaise, un éclairage de 28.766 becs.	}	68.635 becs.
— Française, — de 19.861 —		
— Lacarrière, — de 7.772 —		
— Parisienne, — de 7.545 —		
— Belleville, — de 3.062 —		
— Ouest, — de 1.629 —		

La Compagnie anglaise fournissait donc à elle seule à cette époque plus de 40 0/0 de l'éclairage de Paris.

D'autre part, du tableau ci-dessous nous pouvons déduire qu'aux environs de 1838, le salaire d'un ouvrier ouvreur (allumeur) était de 720 francs par an et celui d'un inspecteur d'éclairage de 1.200 francs.

*Supputation des divers frais exigés annuellement
par le Service des lanternes publiques en prenant pour bases
le service de 500 lanternes.*

1 Inspecteur pour 500 lanternes	Fr.	1.200	»
1 Inspecteur aux ordres de la Préfecture.		1.200	»
10 Ouvriers ouvreurs (720 francs par an).		7.200	»
Entretien des lanternes, branchements, pavages, etc. . . .		5.000	»
Remplacement des lanternes à 10 0/0 de leur valeur. . . .		3.000	»
TOTAL.	Fr.	17.600	»

Prenant pour base moyenne du salaire annuel d'un employé le chiffre de 1.200 francs et celui de 900 francs, intermédiaire entre le salaire d'un allumeur et d'un inspecteur, pour montant probable du salaire d'un ouvrier, nous ne devons pas être très loin de la vérité, d'autant plus qu'à cette époque le personnel des Compagnies privées ne comportait certainement pas les nombreuses subdivisions de classes de l'administration moderne.

En divisant les chiffres fournis précédemment par la Compagnie MANBY à l'Administration préfectorale (tableau de la page 16) comme frais de main-d'œuvre et comme frais de personnel, par le traitement supposé que nous avons attribué à un employé et à un ouvrier, nous devons obtenir un chiffre voisin de l'effectif réel que devait avoir cette Compagnie.

Dans le tableau qui sert de base à notre approximation, à la rubrique : frais divers d'administration et de personnel, figurent certainement des dépenses autres que les traitements payés au personnel d'administration.

En conséquence, nous avons fait subir à ces chiffres une réduction de moitié, que nous estimons devoir correspondre aux sommes déboursées comme fournitures de bureau et dépenses diverses, qui se trouvent certainement confondues avec les émoluments versés aux directeurs, ingénieurs, caissiers et commis de bureau, ce qui nous a permis d'établir le tableau des effectifs probables de la Compagnie MANBY de 1831 à 1838.

Effectifs probables de la Compagnie Manby.

Années.	Ouvriers.	Employés.	Effectif total.
1831	45	22	67
1832	41	24	65
1833	35	24	59
1834	58	30	88
1835	49	29	78
1836	53	28	81
1837	53	34	87
1838	60	38	98

La Compagnie Anglaise assurant à elle seule environ 40 0/0 de l'éclairage total de l'agglomération parisienne (1), nous pouvons en déduire, en établissant une relation directe entre l'éclairage et l'effectif, que l'effectif global du personnel du gaz en 1838 ne devait pas excéder 150 ouvriers et une centaine d'employés, soit au total 250 agents.

Peu de temps avant leur fusion, le personnel des six Compagnies gazières avait continué à évoluer proportionnellement à la production comme le confirment divers états remis aux Commissions administratives, en 1852 par la Compagnie Anglaise qui était devenue à cette époque la Compagnie MARGUERITTE.

Le gaz émis par cette dernière Compagnie à raison de 7.967.000 mètres cubes était le tiers environ de celui émis par l'ensemble des Compagnies gazières (23.150.000 mètres cubes) et les dépenses de main-d'œuvre à la fabrication étaient décomptées pour 231.513 francs.

D'autre part, un chauffeur, aux environs de 1835, gagnait 3 fr. 50 c. par jour, soit 1.200 francs par an.

Si nous prenons ces 1.200 francs comme salaire moyen d'un ouvrier à la fabrication, nous en déduisons que la Compagnie anglaise employait un peu moins de 200 chauffeurs qui représentaient à peu près le tiers de l'effectif parisien des chauffeurs à la veille de la fusion des Compagnies.

Cette approximation paraît d'autant plus exacte que le premier chiffre officiel retrouvé dans les documents de la Compagnie Parisienne nous donne pour l'année 1857 un effectif global de 517 chauffeurs pour l'ensemble des usines.

(1) L'importance respective des Compagnies en 1838 était sensiblement la même qu'en 1844.

Nous ne possédons aucune donnée précise sur le nombre total de personnes occupées dans les Compagnies gazières à la veille du regroupement de l'exploitation, mais divers indices permettent de supposer qu'il ne devait pas excéder 1.200 personnes.

Modifications apportées par le patronat dans la conception de l'organisation ouvrière aux environs de 1855, peu de temps avant la fusion des six Compagnies en une seule. La Compagnie Parisienne du Gaz. — Nous avons vu précédemment, vers 1830, combien le milieu ouvrier était peu favorisé dans l'industrie en général et dans l'industrie du gaz en particulier.

La pensée de réformation sociale qui présida aux premières décisions du gouvernement de 1848, provoqua à cette époque l'apparition de nombreuses mesures tant législatives que réglementaires qui avaient pour but d'améliorer la condition de la classe ouvrière.

C'est la période où l'on voit apparaître successivement le décret du 27 mai 1848 réorganisant les conseils de prud'hommes dans un sens favorable aux ouvriers, celui du 2 mars 1848 posant le principe de la réglementation du travail des adultes et enfin le décret du 29 février 1848 qui permit la formation des associations cooperatives.

Le 2 mars 1848 le marchandage était aboli et le 8 mars le gouvernement provisoire créait des bureaux municipaux de placement gratuit.

Ce beau mouvement n'eut pas les conséquences qu'on pouvait en espérer, l'expérience désastreuse des ateliers nationaux provoqua une réaction et la plupart des mesures de législation industrielle et sociale prises dans l'élan des journées révolutionnaires furent rapportées ou non exécutées.

Néanmoins l'on avait pris l'habitude de s'occuper des milieux ouvriers.

Sur les points qui nous intéressent particulièrement, c'est-à-dire les questions gazières, nous voyons qu'aux environs de 1850, les comptes rendus des Compagnies, les rapports des Commissions administratives relatent non plus seulement les avantages dont bénéficient les porteurs d'actions, mais aussi les améliorations qu'on pourrait apporter aux conditions de travail du personnel.

Un changement considérable s'était produit dans la mentalité des employeurs et des employés. On ne pouvait certes pas encore

parler d'une coopération entre le patronat et les ouvriers, nous sommes encore bien loin des conseils paritaires du travail; néanmoins une lettre adressée le 3 mai 1854 au Préfet de Police par les gérants des Compagnies gazières, ouvre bien des espoirs et montre que dans cette partie de l'industrie les dirigeants patronaux se trouvaient à l'avant-garde du grand mouvement social du siècle dernier.

Nous citerons presque intégralement cette lettre du 3 mai 1854 qui offre à notre avis un grand intérêt :

MONSIEUR LE PRÉFET,

Dans une proposition signée par toutes nos Compagnies, nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation les modifications que nous croyons pouvoir être apportées au traité du 12 août 1852, pour faire jouir l'éclairage particulier d'avantages plus considérables, sans cependant produire une perturbation sérieuse dans les conditions acquises aux intérêts municipaux.

Comme nous l'avons fait jusqu'ici, nous continuerons à nous considérer comme établissements municipaux chargés d'un service public, et, comme tels, obligés à faire passer l'intérêt général avant nos intérêts privés.

.

En ce qui touche l'organisation de nos établissements, notre intention est de construire dans chacun d'eux, et notamment dans la grande usine de l'extérieur, destinée à remplacer les trois usines de l'intérieur, des habitations à l'usage des ouvriers et de leurs familles. Ces habitations comprendront, pour le service commun, des bains et des lavoirs. Il y sera établi une infirmerie pour recevoir les ouvriers malades ou leur famille. S'il y a utilité, nous ouvrirons des écoles pour les enfants des deux sexes.

Les frais de ces divers services seront à la charge de la Compagnie. Nous organiserons une caisse de prévoyance dans laquelle la Compagnie versera une somme égale à celle qui sera fournie par les ouvriers. Nous fonderons une caisse de retraite pour assurer des pensions aux ouvriers et employés en raison de leurs appointements et du temps pendant lequel ils seront restés attachés à la Compagnie.

Le capital de cette caisse sera fourni par la Compagnie exclusivement, et au moyen des sommes prélevées sur les résultats annuels et placés en rentes de l'État.

Pour les employés auxquels l'âge ou les infirmités n'auraient pas permis d'atteindre le temps voulu pour la pension, il leur sera fait remise d'un capital en rapport avec le temps de leur service et de leurs appointements pour, ce capital, être placé en leur nom à la caisse de retraite pour la vieillesse.

A titre d'observation, nous faisons remarquer ici que le déplacement des usines laissera libres, à l'intérieur de Paris, des terrains d'une grande superfi-

cie situés dans des quartiers où pourraient être établies très utilement des cités ouvrières.

Nous avons l'honneur d'être, avec respect, Monsieur le Préfet, vos très humbles serviteurs.

LES GÉRANTS
DES COMPAGNIES D'ÉCLAIRAGE PAR LE GAZ.

Cette lettre souligne tout ce qui manquait au personnel gazier en 1854 : caisse de prévoyance, caisse de retraite, hygiène des locaux de travail et sécurité pour les malades et les blessés.

Les gérants des Compagnies d'éclairage par le gaz devaient unir leurs intérêts un an plus tard en formant la Compagnie Parisienne du Gaz.

Nous verrons dans le chapitre suivant les améliorations que cette Compagnie a apportées au statut du personnel et la réalisation d'une partie des promesses qui sont contenues dans la lettre dont nous venons de citer des passages curieux par leur modernisme.

CHAPITRE III

Les statuts du personnel et l'organisation du travail

(de 1855 à 1905)

En 1855, la période des tâtonnements pour l'industrie du gaz est passée. La Compagnie Parisienne est formée sur des bases solides et le personnel est groupé et organisé hiérarchiquement comme il sied à une puissante Société chargée d'un véritable monopole de fait.

Conditions générales du travail dans l'industrie gazière. — Dans cette longue période qui va de 1855 à 1905, les conditions du travail dans l'industrie gazière se transformèrent, suivant, d'ailleurs, l'évolution générale de toute l'industrie française.

Nous nous souvenons qu'en 1854, à la veille de la fusion des Compagnies, les gérants, dans un élan d'altruisme — que l'on veut espérer désintéressé — faisaient preuve de la plus grande sollicitude pour leur personnel.

Ces belles promesses, peut-être un peu hâtives, ne furent pas toutes mises en application dès le début de la nouvelle gestion, mais néanmoins de sérieux adoucissements furent apportés aux conditions du travail, tant au point de vue de l'hygiène que de la sécurité, et ces améliorations suivirent une progression constante jusqu'à la dissolution de la Compagnie Parisienne.

C'est ainsi que par la suite, en étudiant de près les innovations faites par la nouvelle direction en faveur de son personnel, nous verrons se créer, s'organiser et se perfectionner un service médical qui, en 1898, du fait même de la loi nouvelle prêterait la plus large assistance aux blessés du travail. Une caisse de prévoyance ayant pour buts principaux d'assurer aux employés et ouvriers blessés ou malades des secours médicaux et pharmaceutiques gratuits et de leur allouer une indemnité pendant la durée de la maladie, avait été créée au début de l'exploitation.

En 1892, ce seront les premiers congés annuels accordés au personnel qui adouciront le sort administratif de nombreux agents. Préalablement, en 1859, une caisse des retraites des employés avait été créée et, en 1893, une caisse des retraites des ouvriers abolissait le système dit : du secours annuel, dont bénéficiaient arbitrairement quelques travailleurs incapables par suite de la maladie ou de la vieillesse de continuer leur métier.

Il y a lieu de noter ici que, quel que fût le caractère aléatoire de ce secours annuel, c'était à l'époque un avantage appréciable qu'avaient les ouvriers du gaz sur la plupart de leurs collègues de l'industrie.

Les premiers syndicats. — En 1864, l'empire libéral, l'empire en quête de popularité auprès des masses ouvrières, avait octroyé au prolétariat le droit de coalition et remanié profondément les articles 414, 415 et 416 du Code pénal.

Cette concession ne pouvait avoir de graves conséquences puisque les coalitions autorisées théoriquement étaient privées, par des interdictions de toutes natures, de toute action efficace.

Ces diverses mesures qui agitèrent assez profondément la classe ouvrière laissèrent le personnel gazier parisien totalement indifférent. Ce dernier était en effet trop discipliné pour prêter attention aux idées nouvelles et la Compagnie du Gaz, tout en défendant âprement l'intérêt des actionnaires, avait su ménager à ceux qu'elle employait un minimum de sécurité et d'avantages supérieur à ce qui existait dans des branches industrielles similaires.

La loi du 30 juin 1881 sur la liberté de réunion et surtout la loi du 21 mars 1884, sur les syndicats professionnels, passèrent d'abord inaperçues. Ce fut seulement à la suite d'une grève des chauffeurs dont le travail était particulièrement pénible que, vers 1890, la première organisation syndicale professionnelle fut fondée à la Compagnie du Gaz. Ce syndicat, dans lequel le personnel des allumeurs prit une place prépondérante, accepta primitivement l'affiliation de quelques employés; mais, à la suite de désaccords entre les inspecteurs de l'éclairage et les autres syndiqués, une scission se produisit et un syndicat des employés fut formé.

Les rapports entre les syndicats et les dirigeants de la Compagnie Parisienne ne furent pas toujours des plus cordiaux et le nombre des syndiqués de la première heure fut infime.

La Compagnie Parisienne ne vit pas tout de suite que, sur le terrain strictement professionnel, il pouvait y avoir collaboration entre le patronat et la classe ouvrière.

Les syndicats, d'autre part, affichèrent ostensiblement des opinions subversives tout en paraissant obéir trop souvent à des injonctions purement politiques.

L'année 1893 fut particulièrement orageuse et les journaux de l'époque se sont fait l'écho de l'agitation gazière. On peut lire, en effet, dans *l'Intransigeant* du 12 juin 1893, les lignes suivantes :

Les chauffeurs de la Compagnie se sont réunis avant hier soir à la Bourse du Travail. Ils demandent :

Huit heures de travail, 8 francs par jour, deux charges de 4.000 kilogrammes. Nous espérons que la Compagnie donnera satisfaction à ces réclamations. Huit heures passées devant la cornue, c'est, en effet, le maximum de labeur qu'on puisse imposer à des travailleurs.

Un peu plus tard, le 26 juin de la même année, *le Petit Parisien* écrivait :

Une certaine agitation règne depuis quelques jours parmi les ouvriers de la Compagnie Parisienne. Ils ont, paraît-il, l'intention de se mettre en grève le mois prochain.

Les graisseurs, les allumeurs, les charretiers dont le salaire n'atteint actuellement que 3 fr. 50 c. et 4 fr. 50 c. par journée de travail demandent 5 francs.

En outre, les ouvriers se plaignent d'avoir rencontré dans la haute administration du mauvais vouloir depuis la constitution du syndicat.

Enfin, le 21 novembre 1893, la direction de la Compagnie répondait à la Chambre syndicale, qui avait décidé, par un vote à l'unanimité, de demander à la Compagnie si elle voulait reprendre ses relations avec le syndicat, qu'il n'y avait pas de relations à reprendre puisqu'elles n'avaient pas été suspendues, mais que l'on ne pouvait reprendre des audiences pour de simples requêtes sans importance. La Compagnie ajoutait qu'elle acceptait qu'on lui adressât des lettres, mais non des délégués.

Nous voyons par ces quelques extraits de la presse de l'époque, que les rapports syndicaux et administratifs furent d'abord assez peu cordiaux. Par la suite, les syndicats groupant un plus grand nombre d'adhérents et restant dans le domaine strictement professionnel, obtinrent pour le personnel des avantages souvent appréciables, d'accord avec l'Administration.

Néanmoins, en août 1899, une grève importante eut lieu, qui

fut suivie de plus de quatre cents révocations. Malgré les interventions de toutes sortes, la Compagnie s'opposa à toute réintégration et cette attitude fut souvent évoquée au cours des discussions relatives à l'assimilation.

C'est d'ailleurs en grande partie à l'intervention auprès du Conseil municipal de Paris des trois syndicats, travailleurs, employés et allumeurs, qu'est due l'assimilation du personnel gazier au personnel municipal, et nous verrons plus tard par l'article 31 *bis* de la Convention de Régie, la Société du Gaz de Paris reconnaître les organisations syndicales légalement constituées.

Maintenant que nous avons examiné les conditions générales du travail dans l'industrie gazière et que nous avons constaté l'évolution qui se produisit dans les milieux ouvriers et patronaux, à la suite des principales lois sociales de la fin du siècle dernier, nous allons étudier plus particulièrement les rouages principaux de l'organisation administrative et juridique du personnel de la Compagnie Parisienne du Gaz.

CHAPITRE IV

Le recrutement à la Compagnie Parisienne et le règlement général des bureaux

Au début de son existence, la Compagnie Parisienne n'eut pas des règles de recrutement nettement déterminées et ce furent les employés et les ouvriers des anciennes exploitations, fusionnées en une seule, qui formèrent les principaux éléments du personnel.

Le recrutement des employés. — Peu à peu, pour l'admission des employés certaines exigences furent formulées. Il fallut, avant tout, pour faire partie de la Compagnie, être du sexe masculin et avoir une belle écriture. Ce furent là, pendant longtemps, les deux conditions *sine qua non* devant être remplies par les candidats.

A cette époque déjà lointaine, la carrière d'un grand nombre d'employés était en effet toute entière consacrée à des travaux de copie, car la complexité des services d'une administration importante exige que beaucoup de documents soient établis en plusieurs exemplaires.

Les archives de la Société du Gaz renferment encore des tonnes de papier que des expéditionnaires calligraphes ont noirci de leur écriture moulée. Les agents nouveaux n'étaient admis qu'à titre d'essai et devaient être soumis à un examen ou tout au moins, pour les emplois de bureau, à une appréciation de leurs chefs, à la suite desquels l'employé qui donnait satisfaction était admis définitivement dans le personnel fixe.

La durée du stage était fixée au maximum à six mois. Vers 1890 les formalités d'admission devinrent plus compliquées et le futur employé, en commençant son stage, signait une adhésion par laquelle il reconnaissait qu'au bout de six mois il serait nommé définitivement ou congédié sans indemnité, s'il ne satisfaisait pas aux conditions et exigences du service.

Il reconnaissait également avoir reçu communication des règlements concernant la caisse des retraites, la caisse de prévoyance, le service médical et le service général des bureaux.

Les articles principaux du règlement des bureaux étaient portés à sa connaissance.

Ceux-ci étaient particulièrement sévères et nous offrent un aperçu intéressant de l'organisation du travail sous l'ancienne Compagnie et de la correction qui a toujours été exigée du personnel dans l'industrie gazière parisienne. A l'heure actuelle, beaucoup de ces règles existent encore et la correction et la conciliation vis-à-vis des abonnés sont une des qualités que tout le monde reconnaît aux agents de la Société du Gaz, régie de la Ville de Paris.

Voici d'ailleurs l'exposé des principales conditions auxquelles le futur employé donnait son accord pour entrer à la Compagnie Parisienne, vers la fin du siècle dernier.

Le règlement des bureaux. — Les employés devaient être rendus dans les bureaux à 8 h. 55 m. au plus tard. Tout employé arrivé trop tard pour apposer sa signature sur les feuilles subissait une retenue d'une demi-journée de traitement au profit de la caisse de prévoyance.

Les employés pouvaient sortir pendant une heure pour aller déjeuner. Il était expressément défendu d'apporter des comestibles dans les bureaux et le personnel était invité à conserver en toutes circonstances une bonne tenue, un extérieur convenable et à recevoir le public avec la plus grande politesse.

Les agents qui avaient un uniforme devaient le porter pendant toute la durée de leur service. Il était interdit d'y introduire aucune modification soit de forme, soit de couleur.

Il était expressément interdit de fumer dans les locaux de la Compagnie.

Toute immixtion directe ou indirecte dans les affaires industrielles ou commerciales similaires ou concurrentes entraînait la révocation immédiate.

Enfin il n'était accordé aux employés et agents payés au mois, congédiés ou révoqués pour un motif quelconque, aucune continuation de traitement; en conséquence, ces agents ne pouvaient réclamer la faculté de continuer leur travail pendant les huit jours ou le mois suivant la notification de leur congé.

Cette dernière convention relative aux huit jours de grâce avait été transmise au Conseil des Prud'hommes le 16 novembre 1860.

La rupture unilatérale du contrat de travail, bien que non expressément consacrée par le Code civil, mais admise par la jurisprudence, fut confirmée par la loi du 23 décembre 1890.

Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté des parties contractantes (art. 23 du Code du travail).

La Compagnie s'était prémunie contre les demandes éventuelles de dommages-intérêts et elle estimait sa décision équitable en ce sens que l'employé ou l'ouvrier qui voulait se retirer pouvait le faire sans avoir annoncé à l'avance son intention.

En ce qui concerne la condition de recrutement du personnel des bureaux, les règles d'admission demeurèrent à peu près les mêmes jusqu'à la liquidation de la Compagnie.

Nous signalerons toutefois qu'en 1901, un ordre de service compléta les instructions précédentes.

Tous les candidats à un emploi quelconque dans les services de la Compagnie, devaient désormais adresser une demande écrite accompagnée d'un extrait d'acte de naissance, de pièces justifiant que le service militaire avait été accompli, d'un extrait du casier judiciaire et des diplômes possédés.

Une simple recommandation ou une demande verbale à un des membres de la direction ne suffisait plus pour devenir stagiaire, et il fallait en outre avoir moins de trente ans.

Une Commission spéciale chargée d'examiner les candidats tant au point de vue de leurs connaissances que de leurs aptitudes physiques était créée.

A la suite d'un petit examen, comprenant une dictée de quinze lignes et la copie d'un document pour apprécier l'écriture du candidat, la Commission spécifiait si le candidat pouvait être affecté à un emploi actif ou à un emploi de bureau, ou s'il devait être classé comme garçon de recette ou garçon de bureau.

Enfin, et c'est là une innovation importante, les candidats acceptés comme stagiaires devaient préalablement à leur mise en service être soumis à un examen médical et n'être admis définitivement que s'ils étaient exempts de maladies ou infirmités, dont une nomenclature était entré les mains des médecins de la Compagnie.

L'employé stagiaire était avisé au moment de son entrée qu'au

bout de cinq ou six mois, si ses services étaient jugés satisfaisants, il passerait un examen professionnel pour décider définitivement de son admission dans le personnel fixe.

Le recrutement des ouvriers. — Le recrutement du personnel ouvrier n'était soumis à aucune règle bien déterminée. L'embauchage avait lieu sur demande et suivant les besoins. Les bons ouvriers recommandaient leurs parents ou leurs compagnons et si les renseignements fournis par une enquête rapide donnaient satisfaction, le nouvel ouvrier était admis à condition toutefois qu'il possédât les aptitudes physiques suffisantes.

Les médecins de la Compagnie se montrèrent d'année en année plus exigeants sur ce dernier point.

Cet embauchage par relations, si nous pouvons nous exprimer ainsi, eut des conséquences curieuses sur le recrutement du personnel.

De véritables petits groupements familiaux d'individus du même village ou de la même contrée, tous plus ou moins parents, se formèrent.

Et il n'est pas rare encore à l'heure actuelle de retrouver, en consultant les contrôles du personnel, la survivance de ce recrutement particulier.

C'est une constatation tout à l'honneur des dirigeants successifs de l'exploitation gazière parisienne qui montre, mieux que beaucoup d'exemples, les avantages respectifs et la sécurité mutuelle que l'employeur et l'ouvrier retirent d'une juste exécution de leurs contrats.

Les cadres supérieurs. — En dehors des employés et des ouvriers, les cadres supérieurs de la Compagnie Parisienne étaient formés presque entièrement par des ingénieurs et des techniciens, mais l'accès aux postes importants était très difficile, et en 1904 les nomenclatures du personnel ne mentionnent que huit ingénieurs chefs de service et treize ingénieurs et ingénieurs adjoints, en dehors des régisseurs d'usine dont quelques-uns étaient sortis du rang.

Enfin, avant d'en terminer sur les conditions du recrutement à la Compagnie Parisienne, nous ferons remarquer que contrairement aux règlements actuels qui ferment l'accès aux emplois permanents de la Société du Gaz au personnel de nationalité

étrangère, les éléments étrangers étaient admis à faire partie de la Compagnie Parisienne.

Ils étaient toutefois peu nombreux et se recrutaient surtout parmi les chauffeurs du service des usines.

Il ne fut pas souvent question de ce personnel de nationalité étrangère dans les annales de l'ancienne exploitation; cependant à la suite de leur agitation aux périodes de grève, la Direction fit paraître en 1893 un ordre de service pour rappeler à son personnel les dispositions d'une loi nouvelle prescrivant aux étrangers exerçant une profession et habitant le département de la Seine, de se présenter à la Préfecture de Police munis de pièces d'identité pour y faire une déclaration de résidence sous peine de poursuites correctionnelles.

CHAPITRE V

Effectifs et traitements du personnel sous la gestion de la Compagnie Parisienne

Dans la période que nous allons étudier nous ne retrouverons pas les mêmes difficultés dans la recherche des données exactes concernant les traitements et les effectifs que celles que nous avons rencontrées antérieurement à 1855, néanmoins les renseignements que nous avons pu recueillir sont encore parfois incomplets. Ils nous suffiront toutefois pour fixer les principales fluctuations du personnel gazier tant au point de vue du nombre qu'au point de vue de la rétribution.

La difficulté de documentation sur cette époque provient de la dispersion des archives de la Compagnie Parisienne qui ne laissa en 1907 qu'un recueil d'ordres de service à la Société qui lui succédait.

Tout récemment un certain nombre de pièces importantes appartenant à l'ancienne Compagnie ont été déposées aux archives de la bibliothèque municipale.

Les renseignements statistiques que nous communiquons proviennent pour la plupart de ces archives.

Employés du personnel fixe. — En 1869, la Compagnie comptait 1.055 agents dont le traitement moyen était de 1.809 francs.

Ce traitement évalué d'une façon simpliste d'après le total des émargements annuels divisé par le nombre d'employés de la catégorie ne comprenait pas les sommes allouées aux chefs de service, chefs et sous-chefs de bureau.

Nous apprenons également qu'à cette époque, la proportion des agents recevant de 1.400 à 2.400 francs était de 77,7 0/0 et que celle des agents recevant de 2.700 à 3.600 francs était de 9,1 0/0.

Le personnel employé formait environ le tiers du personnel

total de la Compagnie. En effet, en 1872, on pouvait lire dans un rapport au Conseil d'administration que pendant la guerre de 1870, les dirigeants de l'exploitation gazière avaient considéré comme un devoir de faire tous leurs efforts pour maintenir en feu toutes les usines afin de prévenir une interruption de service qui aurait eu de graves conséquences. Il y était dit en particulier que ces efforts avaient été couronnés de succès grâce au dévouement du personnel, composé de 3.000 personnes, ingénieurs, chefs de service, employés de tous ordres et ouvriers qui étaient restés fidèlement à leur poste.

Un peu plus tard en 1891 les effectifs s'étaient accrus d'environ 25 0/0.

La proportion des employés recevant de 1.500 à 2.400 francs descendait à 58,9 0/0 et celle des agents dont la rétribution variait entre 2.700 et 3.600 s'élevait à 26 0/0.

En vingt ans le nombre de ces derniers avait triplé tandis que celui des agents touchant moins de 2.700 francs avait diminué de près d'un quart.

L'administration de la Compagnie Parisienne avait été amenée à établir ces proportions pour avoir des données exactes à opposer aux revendications des premiers syndicats qui se formèrent vers cette époque comme nous l'avons vu en étudiant les conditions générales du travail de 1855 à 1905.

L'avancement des employés divisés en classes nombreuses allant de 1.500 francs à 3.600 francs était alors un avancement au choix et n'avait jamais lieu avant trois ans de stage dans une classe.

La Compagnie ne voulut jamais admettre l'avancement automatique, ni tenir compte de l'ancienneté; cependant en 1892 elle activa le rythme de ses avancements dans une notable proportion et elle mit à l'étude diverses mesures propres à améliorer la situation des garçons de recette, des graisseurs et des allumeurs.

Ces améliorations se firent par des modifications de classes dans les catégories intéressées, par quelques allocations d'indemnités pour frais spéciaux, et, par l'attribution de gratifications de fin d'année.

La gratification du treizième mois. — Nous remarquons que dès 1893 les gratifications allouées aux graisseurs et aux allumeurs représentent, comme d'ailleurs pour les garçons de recette, une somme égale au traitement d'un mois.

Ces trois catégories ne firent que bénéficier d'une mesure qui s'appliquait à l'ensemble des employés de bureau depuis déjà fort longtemps sous le nom de gratification du treizième mois.

Dès le mois de décembre 1863, la Compagnie Parisienne avait, en effet, décidé d'accorder aux agents du personnel fixe des gratifications exceptionnelles par un prélèvement de 1 0/0 sur les bénéfices.

Ce prélèvement complété par des fonds provenant d'une réserve spéciale permettait de payer au personnel ce qu'actuellement dans le commerce l'on appelle le mois double de fin d'année.

Cette gratification était d'ailleurs facultative et réduite pour les agents ayant obtenu de l'avancement dans l'année ou pour ceux dont le service avait laissé à désirer.

Les employés très méritants, touchaient en plus du mois double, une somme assez modeste destinée à développer l'émulation parmi le personnel.

En sus de ces avantages il y a lieu de noter ici qu'à partir de 1892 le coke fut fourni gratuitement à tous les employés du personnel fixe occupés dans les usines ou leurs annexes (consommation limitée à 50 hectolitres maximum).

Versement de 600.000 francs au personnel. — De son côté, vers la fin du siècle dernier, le Conseil municipal commençait à s'intéresser vivement aux questions gazières, en envisageant les mesures qu'il y aurait lieu de prendre au terme de l'exploitation de la Compagnie Parisienne.

Les journaux par une violente campagne de presse réclamaient la diminution du prix du gaz tout en se faisant l'écho des revendications du personnel.

A la suite du mouvement d'opinion né autour de ces questions le Conseil municipal en 1897 décidait d'allouer aux travailleurs du gaz une somme de 600.000 francs destinée à remanier les traitements.

La Ville abandonnait 300.000 francs prélevés sur les bénéfices d'exploitation et obligeait la Compagnie à faire un versement de pareille somme.

La répartition de ces 600.000 francs fut laborieuse : la Compagnie désirait surtout, à la faveur de ce versement, augmenter les dotations de la Caisse des retraites, tandis que le personnel insistait pour avoir des augmentations de salaires.

Une légère augmentation générale des traitements ainsi que l'accélération du rythme des avancements s'ensuivit. Ce fut là la dernière décision importante prise par la Compagnie pour ses agents avant l'assimilation.

Les garçons de recette et les allumeurs. — Avant d'étudier les principales phases de la rétribution ouvrière à la Compagnie Parisienne il est nécessaire de dire quelques mots des deux catégories spéciales qui n'entrent ni dans le groupement employé, ni dans le groupement ouvrier. Nous voulons dire les garçons de recette et les allumeurs.

Ces catégories donnèrent lieu à certaines difficultés au moment de l'assimilation, car il fut impossible de leur trouver une équivalence dans le personnel municipal.

Le travail des garçons de recette et des allumeurs offrait cette particularité de n'être pas exclusif, c'est-à-dire que les intéressés exerçaient pour la plupart un autre métier en dehors de leur fonction de gazier.

Cette anomalie explique en partie le traitement modique qui leur était alloué.

Les garçons de recette. — En 1893, un garçon de recette débutait à 1.500 francs, était commissionné à 1.600 francs après cinq ou six mois de service et recevait tous les cinq ou six ans une augmentation annuelle de 100 francs.

Il n'atteignait le maximum de 1.800 francs qu'après quinze ans de bons services.

Il touchait en plus 50 francs de passe de caisse et devait prélever sur son traitement 120 francs par an pour frais d'habillement.

La situation de ces agents resta sans changement notable jusqu'aux environs de 1905 où l'assimilation leur procura une augmentation de 5 à 600 francs par an.

Il est vrai qu'un cinquième de l'effectif de cette catégorie était formé de brigadiers qui touchaient 2.300 francs, somme qui pour l'époque représentait un traitement appréciable.

Les allumeurs. — Toujours vers 1893, les allumeurs se virent octroyer eux aussi quelques avantages.

Nous avons vu plus haut que c'est à ce moment qu'ils bénéfi-

cièrent ainsi que les garçons de recette de la gratification du treizième mois.

Ils furent alors répartis en trois classes gagnant respectivement : 70, 75 et 80 francs par mois.

Les brigadiers pouvaient toucher jusqu'à 121 fr. 66 c.

Cette échelle de traitement fut révisée en 1897.

Le nombre des classes ne fut pas changé et ils gagnèrent respectivement : 74, 79 et 84 francs par mois.

Le maximum des brigadiers fut porté à 133 fr. 33 c.

A ces traitements s'ajoutèrent successivement des allocations complémentaires pour le nettoyage des lanternes, une indemnité de 3 francs pour chaque garde de nuit et 0 fr. 50 c. pour chaque heure de travail supplémentaire après 6 heures du soir.

Au 31 décembre 1902 l'effectif des allumeurs était de 803 pour Paris et de 296 pour la banlieue.

Nous verrons plus tard comment la Société du Gaz par l'allumage automatique se passa de la plus grande partie de ces agents qui, comme les garçons de recette, furent, faute d'équivalence, placés sur un tableau spécial d'assimilation qui leur procura de notables avantages de situation.

Les ouvriers. — Aux environs de 1870 la Compagnie occupait environ 2.000 ouvriers, sur cet effectif les trois quarts appartenaient au service des usines.

Nous ne pouvons, pour les ouvriers, examiner successivement les effectifs et les traitements des innombrables catégories en service.

Même le voudrions-nous, le manque de données exactes nous empêcherait de mener à bien un travail qui n'offrirait que des renseignements statistiques d'un intérêt médiocre.

Cette multitude d'emplois différents, de spécialités, pourrait-on dire, fut une des causes de difficulté de l'établissement des tableaux d'assimilation.

Il faudrait parler des ajusteurs, briqueteurs, charpentiers, charrons, conducteurs, chauffeurs, chaudronniers, fumistes, forgerons, machinistes, maçons, menuisiers, meuleurs, paveurs, peintres, plombiers, journaliers, hommes de peine, scieurs, seruriers, surveillants de machines, tôliers, aiguilleurs, balayeurs, boucheurs de fuites, basculeurs de fours, bourreliers, sans compter les chefs, contremaîtres et aides dont cette nomenclature ne donne qu'un faible aperçu.

Nous nous contenterons d'exposer les principales mesures d'ordre général prises par la Compagnie ainsi que de donner quelques précisions sur le salaire et les effectifs des chauffeurs qui occupent à notre avis une fonction gazière type.

Durée de la journée du travail. — Ces renseignements seraient sans intérêt si nous ne disions quelques mots de la durée de la journée du travail pour les principales catégories d'ouvriers occupés par la Compagnie.

Ceux-ci pouvaient, et cette répartition subsiste encore actuellement, être classés en ouvriers occupés à un service continu ou à un service discontinu.

Dans les catégories affectées à un service continu rentraient ceux qui de près ou de loin participaient à la chauffe des fours, à la surveillance des machines ou à l'entretien des locaux : chauffeurs, conducteurs, surveillants de machines, gardiens d'usines.

Les ouvriers affectés à un service discontinu comprenaient de nombreuses catégories parmi lesquelles nous citerons les journaliers et les ouvriers employés à la manutention des cokes.

Les ouvriers des services continus faisaient douze heures de travail par jour.

Les ouvriers des services discontinus faisaient dix heures.

Nous verrons en étudiant l'application de la loi de huit heures au Gaz de Paris que, dès 1909, les chauffeurs bénéficièrent du service de huit heures bien avant que leurs collègues ne profitent des modalités de la loi de 1919.

A dater du mois de janvier 1892, et nous constaterons une fois de plus que c'est toujours vers cette époque de revendications et de formation des syndicats, qu'eurent lieu les principales modifications touchant la solde, les salaires des ouvriers des usines furent fixés à 4 fr. 25 c. au minimum et ils purent d'après l'ancienneté et la valeur professionnelle atteindre 5 francs pour tous les travaux qui ne concernaient pas le service des fours.

Le salaire des charretiers était fixé à un minimum de 5 francs.

Les salaires des épurateurs et chargeurs de coke furent portés de 4 fr. 75 c. à 5 francs.

Avant 1890, le salaire des ouvriers occupés à la manutention des cokes était uniformément fixé à 3 fr. 75 c. par jour plus une prime d'ancienneté de 0 fr. 25 c. Ce salaire fut porté de 3 fr. 75 c. à 4 fr. 25 c. le 1^{er} mai 1890.

Depuis cette date, les ouvriers qui donnaient satisfaction par leur assiduité et leurs bons services eurent droit chaque mois à un certain nombre d'hectolitres de coke.

En 1893, la Compagnie modifia à nouveau ses salaires ouvriers.

Elle décida, pour les chantiers à coke et usines de goudrons, de payer les ouvriers comptant moins de trois ans de service effectif à raison de 0 fr. 45 c. de l'heure, soit 4 fr. 50 c. par journée de dix heures.

Ce salaire fut porté à 4 fr. 75 c. par jour pour les ouvriers ayant de trois à sept ans d'ancienneté et à 5 francs pour ceux ayant plus de sept ans.

Enfin les ouvriers des autres ateliers, chantiers et usines de la Compagnie continuèrent à recevoir des salaires minima de 4 fr. 50 c. par journée de dix heures, à l'exception des ouvriers âgés, conservés pour exécuter de menus travaux, ou des jeunes gens employés comme apprentis, dont les salaires étaient inférieurs à 4 fr. 50 c.

Les dernières années du siècle dernier, furent celles où les masses ouvrières luttant, d'après les termes mêmes des communiqués syndicaux, pour la pièce de cent sous, considérée comme le salaire vital des travailleurs, se montrèrent les plus turbulentes.

Ces revendications, chez les gaziers furent couronnées de succès, et le 3 mars 1897, dans un ordre de service réglementant la répartition du crédit de 600.000 francs dont il a été parlé précédemment, le Conseil d'administration de la Compagnie décidait de porter à 5 francs le prix de la journée des ouvriers qui recevraient encore un salaire moindre, sans préjudice des dons de coke et des suppléments de salaires que leur assurait le prélèvement de 2 0/0 pris à leur profit sur les bénéfices de l'exploitation.

Le prélèvement de 2 0/0. — Ce prélèvement de 2 0/0 auquel il vient d'être fait allusion dans la dernière décision importante de la Compagnie Parisienne relative aux salaires ouvriers, fut une des mesures heureuses prise par l'ancienne administration pour lier les intérêts du personnel à ceux de la Compagnie.

En effet, il avait été décidé qu'à partir du 1^{er} janvier 1893, en même temps qu'il était créé un fonds de réserve pour la caisse des retraites des employés, il serait prélevé tous les ans, pour les ouvriers, en remplacement des gratifications de fin d'année,

variables suivant l'ancienneté et représentant de une à six journées de travail, une allocation égale à 2 0/0 du montant des bénéfices de l'année précédente distribués tant à la Ville qu'à la Compagnie.

Le salaire des ouvriers était ainsi composé de deux parties, une partie fixe et une partie variable, la partie fixe étant de beaucoup la plus importante.

A titre de renseignements, nous signalons que pour une journée de travail de dix heures l'allocation de 2 0/0 fut de 0 fr. 34 c. en 1894, de 0 fr. 33 c. en 1896, de 0 fr. 31 c. en 1898 et de 0 fr. 30 c. pour l'année 1899.

Cette participation aux bénéfices, taxée peut-être un peu à la légère d'illusoire, disparut complètement avec l'assimilation après avoir été maintenu provisoirement à titre personnel de 1903 à 1906.

L'assimilation ayant posé comme condition que les situations acquises devaient dans tous les cas ne pas être diminuées, la participation aux bénéfices n'ayant pas été maintenue aux ouvriers dont le salaire d'assimilation n'était pas supérieur au salaire fixe, alloué par l'ancienne Compagnie, il se trouva que certains ouvriers, comme les journaliers, gagnèrent moins avec le nouveau régime que précédemment.

Cette anomalie fut réparée en 1908 par les soins de la commission mixte.

Les chauffeurs. — Comme nous l'avons indiqué précédemment nous allons terminer cette étude en indiquant les variations des salaires des chauffeurs.

Nous avons vu en examinant les conditions générales du travail de 1855 à 1905, que des protestations s'étaient élevées en 1893 pour réclamer la réduction de la durée de la journée de travail des chauffeurs et pour augmenter leur paye journalière.

Douze heures passées devant la cornue était un travail épuisant auquel un homme en pleine condition physique ne pouvait résister que quelques années.

De 1856 à 1865, le salaire variait entre 3 fr. 50 c. et 4 francs par jour.

De 1865 à 1869, à ce salaire fut ajoutée une prime de haute paye d'assiduité de 15 francs par mois.

De 1869 à 1876, il fut octroyé 5 francs par jour plus 2 francs

par tonne au delà d'une charge de 2.500, plus 0 fr. 50 c. par jour comme haute paye d'assiduité.

De 1876 à 1880, le salaire brut fut porté à 5 fr. 50 c. par jour.

Entre 1880 et 1890, un changement notable intervint, le travail fut payé à la tâche à raison de 3 francs la tonne et la haute paie d'assiduité supprimée.

De 1890 à 1906, le chargement des cornues eut toujours lieu à la main et le chargement de la tonne fut porté à 3 fr. 30 c. (environ trois tonnes par jour).

La durée du travail, travail continu, restait fixée à douze heures et ce n'est qu'en avril 1909 que la journée de huit heures commença d'être appliquée, en même temps que les premiers essais de chargement mécanique des cornues amenaient l'amélioration des conditions du travail en entraînant la modernisation des usines.

Enfin nous ferons remarquer, pour en terminer avec les chauffeurs, que nous avons constaté en comparant l'accroissement des effectifs avec l'augmentation de la production, que les deux courbes que l'on pourrait tracer à l'aide des chiffres indiqués au tableau ci-dessous sont identiques pour une période déterminée, ce qui semble confirmer la thèse soutenue par beaucoup de techniciens qui affirment que les effectifs sont proportionnés à la production.

Années.	Effectifs.	Émission de gaz.
		mètres cubes
1865.	476	116.171.722
1866.	477	122.334.605
1867.	509	136.569.762
1868.	506	138.797.811
1869.	508	145.199.424
1870.	408	114.476.904
1871.	326	87.481.346
1872.	509	147.668.331
1873.	529	154.397.118
1874.	533	160.652.202
1875.	598	175.938.224
1876.	646	189.209.789
1877.	621	191.197.228
1878.	678	211.949.517
1879.	706	218.813.875
1880.	783	244.345.324
1881.	824	260.926.769

Années.	Effectifs.	Émission de gaz.
		mètres cubes
1882.	863	275.368.706
1883.	884	283.864.400
1884.	894	287.443.562
1885.	879	286.453.999
1886.	871	286.851.360
1887.	867	290.774.540
1888.	872	297.697.820
1889.	913	312.258.070

Effectifs globaux du personnel à la veille de l'assimilation. —
 En 1902 les employés étaient au nombre de 2.920 et la Compagnie Parisienne leur versa comme traitement une somme totale de 7.678.000 francs, ce qui correspond à un salaire moyen d'environ de 2.620 francs par agent.

Au 31 décembre de la même année il y avait 5.927 ouvriers répartis comme suit :

Service des Usines.	3.463
Services Extérieurs	927
Service des Cokes	1.116
Service Trav. mécaniques	104
Service de l'Éclairage	317

Enfin, 1.099 allumeurs assuraient l'allumage et l'extinction des becs en service que la voie publique, ils étaient au nombre de 803 pour Paris et de 296 pour la banlieue.

CHAPITRE VI

La Caisse de Prévoyance

La Caisse de Prévoyance restera comme ayant été une des organisations intéressantes de l'ancienne Compagnie (1).

Ce fut là néanmoins la réalisation de promesses faites depuis longtemps au personnel gazier parisien et la première étape dans la voie de la réorganisation du travail basée sur une juste conception de l'harmonie devant exister entre le capital et le travail. Ce fut un premier rapprochement entre ces deux facteurs essentiels de la production.

Cette Caisse fut instituée en 1858. Elle avait pour but d'assurer aux employés et aux ouvriers les secours médicaux et pharmaceutiques dont ils pouvaient avoir besoin, et de leur allouer une indemnité de la moitié de leur salaire pendant la durée de la maladie.

Elle était destinée, en outre, à pourvoir à leurs funérailles et à venir en aide aux veuves et aux enfants des employés, ouvriers, décédés.

Elle était alimentée par une retenue de 1 0/0 sur les jetons de présence des administrateurs, et par une retenue équivalente sur les traitements et les salaires de tous les ouvriers et employés attachés à l'Administration.

Sa création fut très bien accueillie par le personnel et elle subsista jusqu'à la liquidation de la Compagnie après avoir subi quelques améliorations et quelques modifications de détails aux environs de 1892, où elle atteignit sa réglementation définitive.

En dehors des ressources que nous venons d'énumérer, la Caisse de Prévoyance était alimentée par le produit des amendes infligées pour certaines causes déterminées.

(1) Si elle n'a pas toujours donné au point de vue médical les avantages escomptés, si même de nombreux mécomptes survinrent dans la dernière année de la gestion, la faute en est due principalement à la mauvaise conception qu'avaient de leurs rôles les médecins attachés à la Compagnie Parisienne.

Le taux de la retenue de 1 0/0 pouvait d'ailleurs être modifié par le Comité d'exécution d'après la situation et les besoins présumés de la Caisse.

Des médecins et pharmaciens étaient attachés à la Compagnie en nombre suffisant pour le service du personnel, et un règlement particulier déterminait leurs rapports avec les malades. Mais cette question relève du Service médical que nous étudierons un peu plus loin dans un paragraphe spécial.

L'indemnité de demi-salaire n'était accordée qu'aux employés et ouvriers étant depuis trois mois au moins au service de la Compagnie.

Elle était allouée pendant deux mois et si la maladie se prolongeait au delà de ce terme, le comité de gestion de la Caisse statuait sur les secours à accorder ultérieurement (1).

Les agents dont la maladie ou la blessure résultait de l'inobservation des prescriptions de la Compagnie, d'imprudence évidente, d'intempérance ou de rixe, n'avaient aucun droit aux avantages accordés par la Caisse de Prévoyance.

En cas de décès, les secours accordés à la veuve et aux enfants mineurs du défunt se montaient au versement d'une somme équivalant à deux mois de traitement.

Dans certaines circonstances laissées à l'appréciation du Comité de gestion, le secours pouvait être augmenté et même étendu à des enfants majeurs ou mineurs mariés.

Nous voyons que les différents détails d'organisation de cette Caisse avaient été conçus avec une largeur de vues qui était remarquable pour l'époque et qui dénotait une heureuse concession aux conditions nouvelles du travail dans l'industrie.

Enfin l'organisation de la Commission chargée de l'administration de la Caisse de Prévoyance constituait un véritable conseil paritaire.

Nous y trouvons en effet :

Un administrateur président avec prépondérance de voix en cas de partage, un employé de l'Administration centrale, un régisseur d'usine, un chef de section, un ouvrier des usines et un ouvrier des services extérieurs.

Il est bien évident que les différents agents du Comité subis-

(1) En fait, le Comité accordait très fréquemment le demi-traitement et même le traitement intégral aux agents que leurs longs services ou leurs situations personnelles rendaient dignes d'intérêt.

saient très profondément l'influence de l'administrateur-président, mais il est intéressant de noter néanmoins la création d'un organisme nouveau qui, dès 1858, fonctionna avec succès dans une grosse exploitation industrielle.

Ce Comité fut peut-être un lointain précurseur des Conseils du travail actuels.

Nous retrouvons d'ailleurs dans l'Administration du Métropolitain un organisme analogue à l'ancienne Caisse de Prévoyance de la Compagnie Parisienne et qui en porte le nom.

Cette Caisse tient une place intermédiaire entre la Caisse de Prévoyance, organisation de secours, et l'actuel Conseil du travail de la Société du Gaz de Paris chargé, en dehors de l'étude de questions qui lui sont propres, de recevoir les réclamations du personnel relatives au Service médical et aux conditions d'hygiène des travailleurs.

CHAPITRE VII

Le service médical à la Compagnie Parisienne du Gaz

Nous venons d'étudier dans le précédent chapitre l'organisation générale de la Caisse de Prévoyance, nous avons vu qu'elle garantissait entre autres avantages, aux employés et ouvriers blessés ou malades, des secours médicaux et pharmaceutiques gratuits ainsi qu'une indemnité pendant la durée de la maladie.

Ce qui nous intéresse particulièrement ici, c'est le service médical qui était un des organes essentiels de la Caisse de Prévoyance.

Lors de sa création (1858) le service médical était divisé en cinq circonscriptions embrassant dans toute leur étendue Paris et la banlieue, trois de ces circonscriptions étaient établies sur la rive droite de la Seine et deux sur la rive gauche.

Les médecins ne devaient pas leurs soins aux femmes ni aux enfants des employés ou ouvriers.

Toutefois ils étaient invités à leur donner, le cas échéant, gratuitement les consultations qui pouvaient leur être demandées.

Tout agent guéri devait réclamer du médecin un certificat de maladie et de reprise de service indiquant le nombre effectif de journées d'incapacité de travail.

C'était ce certificat qui servait de base aux indemnités accordées par la Caisse de Prévoyance.

D'autre part, à époques fixes, les pharmaciens et autres fournisseurs devaient adresser au docteur de la circonscription le mémoire de leurs fournitures qui était visé et vérifié par ce dernier et transmis ensuite pour règlement à l'Administration centrale.

Enfin, tous les mois les médecins attachés à la Compagnie Parisienne remettaient à l'Administration l'état des malades soignés

ou encore en traitement et faisaient un rapport sur l'état sanitaire des gaziers relevant de leur circonscription.

Les traitements des médecins variaient comme honoraires entre 1.200 et 1.500 francs et ils recevaient, en outre, 500 francs comme frais de voiture.

Le tableau ci-contre permet de suivre la marche ascendante du Service médical qui concorde d'ailleurs avec la progression constante des émissions qui n'a pas été comme nous l'avons vu sans entraîner une augmentation continue du personnel et par conséquent du nombre des malades.

Années.	Médecins titulaires.	Médecins adjoints.	Honoraires versés.
1858.	5		9.400
1862.	10		10.400
1869.	16	8	18.500
1870.	18	8	22.700
1876.	19	8	24.700
1878.	22	8	30.500
1880.	23	10	39.400
1893.	24	10	45.950
1896.	28		48.600
1898.	29		49.500
1899.	31		53.600
1905.	(32)		56.800

En moins d'un demi-siècle l'importance du Service médical avait sextuplé, mais le monopole de la Compagnie Parisienne ne lui ayant pas été renouvelé, la Caisse de Prévoyance fut supprimée à partir du 1^{er} janvier 1907 conformément à une convention passée entre la Ville et les liquidateurs de la Compagnie.

La disparition de cet organisme, qui bouleversait du même coup l'organisation du service de santé, ne pouvait se faire sans mesure transitoire et, en effet, par un arrêté du 17 janvier 1907, le Préfet de la Seine décidait que les secours médicaux et pharmaceutiques seraient continués aux agents et ouvriers pendant une période de six mois, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin de la même année.

Désormais le service médical de l'exploitation gazière parisienne avait vécu, tout au moins en tant que service chargé d'assurer par lui-même les soins nécessités par les agents malades.

Nous étudierons un peu plus loin sa transformation en un service de contrôle et les avantages que la Société du Gaz et son personnel retirèrent de la nouvelle organisation.

La Caisse de Prévoyance et son organisation médicale, qui marquaient un véritable progrès pour l'époque, ne furent pas regrettées, contrairement à ce que l'on aurait pu croire.

Les causes de cette défaveur sont dues à l'attitude de quelques médecins qui, touchant des honoraires annuels immuables, quel que soit le nombre des malades visités, ne se montrèrent pas toujours très désireux de voir augmenter une clientèle, en quelque sorte à forfait.

Si l'on ajoute à ce désavantage que les médicaments prescrits devaient être fournis par des pharmaciens attitrés et que le malade n'avait pas le droit, aux termes du règlement, de se faire soigner par un docteur autre que celui chargé de sa circonscription, l'on conçoit aisément que la disparition d'un organisme désuet et rigide peu conforme à l'indépendance du tempérament français, fut accueilli avec faveur par les gaziers.

CHAPITRE VIII

Les congés à la Compagnie Parisienne

Le congé annuel si répandu maintenant dans toutes les professions n'a pas toujours été en faveur, et au siècle dernier, dans le commerce, l'industrie ou le fonctionnarisme un congé était une chose tout à fait exceptionnelle qui ne pouvait être motivée que par une circonstance non moins exceptionnelle, tel un événement de famille ou un accident survenu à un proche.

Les congés des employés (*personnel fixe*). — Lorsqu'en mai 1892 la Direction de la Compagnie Parisienne résolut d'accorder un congé de dix jours avec traitement intégral au personnel fixe, ce fut une initiative très heureuse, mais qui étonna fort les vieux agents et l'on raconte même encore, à ce sujet, des anecdotes qui ne manquent pas de saveur. Certains chefs de service aussi exigeants pour leurs employés qu'ils l'étaient pour eux mêmes, appelés à fournir leur avis sur l'innovation, prétendirent qu'ils ne pourraient jamais avec un tel régime assurer la bonne marche de leur service et l'on ajoute même que l'un d'entre eux placé devant le fait accompli n'accepta de quitter momentanément son poste que sur les instances pressantes de la Direction.

Un peu plus tard l'Administration de la Compagnie Parisienne par un ordre de service décidait que les chefs de service présenteraient avant le 1^{er} mai de chaque année des propositions quant au roulement à établir pour que tous les agents sans exception puissent profiter du congé de dix jours, sans que le travail ait à en souffrir.

Ces propositions devaient comprendre exclusivement les noms des agents et employés au dessous du grade d'employé principal. Pour ces derniers ainsi que pour les sous-chefs, chefs de bureau, chefs de service des demandes spéciales étaient établies et les congés pouvaient atteindre une quinzaine de jours.

En 1894, il était rappelé expressément que les congés non réglementaires en dehors de ceux qui étaient demandés à titre exceptionnel pour des cas impérieux devaient être défalqués du congé réglementaire de dix jours.

Enfin en 1906 un des premiers ordres de service de la Compagnie du Gaz, en liquidation, décidait conformément aux mesures prévues pour l'assimilation, que la durée des congés du personnel employé serait portée de dix à vingt jours par an. Dans cette durée restaient compris pour chaque agent les congés qui lui seraient accordés dans le courant de l'année.

Les congés des ouvriers. — Par analogie aux dispositions prises en 1892 en faveur des employés, il fut décidé en juillet 1893 d'accorder certains congés à quelques catégories spéciales du personnel ouvrier.

Les ouvriers de ville, les graisseurs et cireurs furent autorisés à s'absenter sept jours et les allumeurs cinq jours du 1^{er} mai au 15 septembre de chaque année.

Il fut décidé en 1906 que le personnel ouvrier, variable ou à traitement fixe bénéficierait de dix journées de repos payées en cours d'année.

Le congé annuel ne pouvait être accordé pour toutes les catégories qu'après une année de service ininterrompu depuis l'entrée et depuis le dernier embauchage.

Il restait bien entendu que la détermination des époques des congés était subordonnée aux besoins du service.

Avant de céder la place, au mois de septembre 1907, à la Société du Gaz de Paris, la Compagnie en liquidation modifia, sur les instances de la Ville, encore une fois les périodes de congés du personnel. Cette modification est restée à la base du régime actuel et nous l'étudierons dans un chapitre suivant.

Périodes militaires. — Dès 1890 le Comité d'administration de la Compagnie Parisienne avait décidé que le traitement ou le salaire intégral serait alloué pendant la durée de leur service, à tous les employés ou ouvriers appelés à faire un service militaire d'un mois, au plus, comme appartenant à l'armée territoriale ou à la réserve de l'armée active.

Ces derniers n'avaient pas droit au congé annuel de dix jours.

Congés exceptionnels. — Dans un certain nombre de cas exceptionnels très limités (décès d'un proche parent ou mariage), des congés d'un ou de deux jours étaient accordés aux agents qui en faisaient la demande.

Le personnel, par l'intermédiaire des syndicats, essaya à plusieurs reprises d'obtenir des avantages nouveaux et des améliorations plus ou moins justifiées, concernant particulièrement la durée des périodes et n'obtint jamais satisfaction.

Ces revendications étaient d'ailleurs assez mal fondées et quelques renseignements recueillis sur les congés attribués aux agents employés dans les grands établissements industriels ou commerciaux, aux environs de 1900, permet de s'en rendre compte.

Dans les Compagnies de chemins de fer on donnait dix jours aux employés, à la Ville de Paris, quinze jours y compris les dimanches, de même à la Compagnie des eaux et aux Omnibus.

Dans les établissements financiers tels que le Crédit Lyonnais et la Société Générale, on donnait dix jours comme à la Compagnie Parisienne. Tous les ans, au mois d'avril, la Compagnie prenait soixante à soixante-dix agents pour remplacer les absents en congé, ce qui représentait une dépense de 142.000 francs environ. Pour donner quinze jours, comme l'aurait voulu le personnel, il aurait fallu embaucher une trentaine d'agents nouveaux (salaire journalier de 3 francs) et faire une dépense supplémentaire de 60.000 à 65.000 francs.

Le régime appliqué à la Compagnie était, sans plus, un régime normal pour l'époque et la réforme qui avait tant surpris en 1892 ne paraissait déjà plus suffisante dix ans plus tard.

CHAPITRE IX

Les Caisses des Retraites de la Compagnie Parisienne du Gaz

Les Caisses de Retraites instituées par la Compagnie Parisienne d'Éclairage et de Chauffage par le Gaz étaient au nombre de deux : celle des Employés et celle des Ouvriers.

A. — Caisse des Retraites des Employés. — La Caisse des Retraites des Employés a été créée en exécution d'une résolution de l'Assemblée générale des Actionnaires du 26 mars 1859, modifiée par celles des 23 mars 1875 et 29 mars 1894.

Il est à signaler, tout d'abord, que les employés n'avaient pas un « droit » à la retraite, ils « pouvaient » seulement — ainsi que leur veuve et leurs enfants mineurs — obtenir une pension aux conditions déterminées par le règlement; mais la Compagnie était, dans tous les cas, libre de sa décision.

Lors de sa création, la Caisse des Employés fut dotée d'une annuité fixe de 25.500 francs prélevée sur les recettes brutes de l'exploitation.

En outre, M. DUBOCHET, administrateur-directeur de la Compagnie, lui fit don de cent obligations 5 0/0 de la Compagnie Parisienne produisant annuellement 2.500 francs.

La dotation annuelle de la Caisse s'élevait donc, au début, à 28.000 francs.

Cette somme, placée à intérêts composés pendant vingt-deux ans, paraissait suffisante pour assurer le service, non seulement des pensions qui seraient acquises à la fin de cette période, mais encore des pensions exceptionnelles qui viendraient à être accordées avant ce terme.

Par un second vote, l'Assemblée générale des Actionnaires

reconnaissant l'insuffisance de cette dotation, la porta, le 23 mars 1873, à 85.500 francs; cette décision reçut son effet à compter du 1^{er} janvier 1874.

Une seconde modification fut apportée le 29 mars 1894 par l'Assemblée générale des Actionnaires qui décida, d'une part, qu'à l'avenir l'exploitation pourvoirait tant au paiement des retraites déjà réglées qu'à celui des retraites à accorder jusqu'en 1905 et, d'autre part, que le capital appartenant à la Caisse des Retraites au 31 décembre 1895 serait majoré tous les ans d'une somme de 772.800 francs et qu'on en cumulerait les intérêts jusqu'au 31 décembre 1905 pour former la réserve destinée à continuer le paiement des sommes au delà de cette époque.

Enfin, il est à rappeler qu'une somme de 600.000 francs ayant été prélevée sur l'exploitation à la suite d'un vote du 30 décembre 1896 du Conseil municipal en vue de l'amélioration des traitements et salaires, l'Assemblée générale du 27 mars 1897 décida de prendre sur ce crédit pour être versées aux Caisses des Retraites, des sommes en rapport avec le chiffre des augmentations accordées.

Les fonds composant la Caisse des Retraites des Employés atteignirent ainsi à la fin de l'exercice 1905 la somme de 17.426.798 fr. 61 c.

La Caisse a commencé à fonctionner et à payer des pensions de retraites le 1^{er} janvier 1881, c'est-à-dire vingt-cinq ans après la constitution de la Compagnie Parisienne du Gaz.

A titre de renseignement, il est intéressant d'ajouter qu'au 31 décembre 1906, les bénéficiaires des pensions et secours annuels atteignaient le nombre de 737 se décomposant ainsi qu'il suit :

Pensions	{	Agents.	488	}	700	}	737
		Veuves.	211				
		Mineurs	1				
Secours annuels . . .	{	Agents.	2	}	37		
		Veuves.	33				
		Mineurs	2				

tandis qu'au 1^{er} décembre 1913, le nombre des titulaires d'une pension ou d'un secours annuel s'élevait à 1.510, se décomposant de la façon suivante :

Pensions et secours annuels concédés.

1 ^o Par la Compagnie	{	Agents.	393	{	634	} 1.510
Parisienne	{	Veuves.	240	{		
	{	Mineurs	1	{		
2 ^o En vertu des règle-	{	Agents.	396	{	876	}
ments municipaux .	{	Veuves.	294	{		
	{	Mineurs	186	{		

B. — Caisse des Retraites des Ouvriers. — La Caisse des Retraites des Ouvriers a été fondée en vertu d'une résolution de l'Assemblée générale des actionnaires du 29 mars 1893.

Jusqu'à cette époque, les ouvriers de la Compagnie ne recevaient pas de pensions de retraites, cependant il leur était alloué sur l'exploitation, lorsqu'ils devenaient incapables de travailler, des secours annuels variables et renouvelables, dont le taux était proportionné à leur âge et à la durée de leurs services.

L'Assemblée générale du 29 mars 1893 a approuvé la création d'un fonds de réserve destiné à assurer, à partir du 1^{er} janvier 1906, le service des pensions accordées antérieurement à cette date aux ouvriers, à leur veuve et à leurs enfants dans les limites du capital qui existerait à cette date.

Ce fonds de réserve était alimenté par un versement annuel de 80.000 francs et pouvait être accru par des legs et donations dont le capital était placé par les soins du Conseil d'administration.

Il a été ultérieurement attribué à ce fonds partie du crédit de 600.000 francs voté par le Conseil municipal le 30 décembre 1896 et dont il a été parlé à propos de la Caisse des Employés.

Il lui a été également alloué, par décision du 29 mars 1905 de l'Assemblée générale des actionnaires, un don supplémentaire et exceptionnel de 600.000 francs prélevé sur les résultats de l'exercice 1904, ce qui a porté à 2.906.567 fr. 76 c. les fonds composant la Caisse des Retraites des Ouvriers au 31 décembre 1905.

La Compagnie Parisienne réglementa par différents ordres de service les retraites du personnel ouvrier, y compris les veuves et les enfants mineurs.

Au 31 décembre 1906, le nombre des bénéficiaires s'élevait à 439, se décomposant ainsi qu'il suit :

Pensions	{	Ouvriers. 287	}	410	}	439
		Veuves. 121				
		Mineurs. 2				
Secours annuels . . .	{	Ouvriers. 8	}	29		
		Veuves. 21				

Au 1^{er} décembre 1913, le nombre des titulaires d'une pension ou d'un secours annuel atteignait 1.524 se décomposant de la façon suivante :

1 ^o Pensions concédées par la Compagnie Parisienne . .	{	Ouvriers 226	}	382	}	1.524
		Veuves 152				
		Mineurs 4				
2 ^o Pensions accordées en vertu du régime municipal .	{	Ouvriers 556	}	1.142		
		Veuves 335				
		Mineurs 251				

C. — **Observation générale relative aux Caisses de Retraites du personnel employé et du personnel ouvrier.** — Conformément à l'article 14 de la Convention intervenue le 23 juillet 1907 entre la Ville de Paris et les liquidateurs de la Compagnie Parisienne, les dotations des Caisses de Retraites furent remises à la Ville de Paris le 18 mai 1909, puis à la Société du Gaz de Paris le 15 avril 1912, en vertu de l'article 31 de la Convention de Régie intéressée.

Les dotations remises par la liquidation de la Compagnie Parisienne s'élevaient, au cours du 31 août 1907 :

1 ^o Pour la Caisse des Employés à	Fr.	18.644.042 13
2 ^o Pour la Caisse des Ouvriers à		2.980.925 07
SOIT AU TOTAL	Fr.	<u>21 624.967 20</u>

CHAPITRE X

Les statuts du personnel et l'organisation administrative

(de 1905 à nos jours)

Nous savons que pendant l'année 1906 et une partie de l'année 1907, la Compagnie Parisienne en liquidation a assuré transitoirement le service du gaz et que depuis le 1^{er} septembre 1907, la Société du Gaz de Paris a été chargée de l'exploitation sur tout le territoire de la commune de Paris.

Dès 1903, la Compagnie Parisienne effectuait des réajustements de salaires pour les traitements peu élevés en application des premières décisions relatives à l'assimilation qui ne devint complètement effective que le 1^{er} janvier 1907, sous réserve des révisions ultérieures d'une commission mixte composée de représentants de la Ville, de la régie intéressée et du personnel gazier.

Nous verrons que depuis cette époque le personnel a une situation juridique un peu floue, et nous constaterons en examinant dans le chapitre suivant l'assimilation et ses conséquences, qu'il est difficile de dire à l'heure actuelle si les gaziers sont des fonctionnaires ou tout au moins des agents du personnel municipal, ou bien simplement des agents de l'industrie privée.

Il est inutile d'insister sur l'importance de cette question, qui, suivant la solution que l'on adopte, peut avoir les plus graves conséquences, tant au point de vue de la compétence des tribunaux, pour toutes les questions touchant le personnel, que pour l'application immédiate des libertés syndicales ou pour l'application future du statut des fonctionnaires.

Nous étudierons ensuite en détail, comme nous l'avons fait pour la Compagnie Parisienne, les différents organismes de la Société du Gaz qui intéressent de près ou de loin le personnel.

Nous assisterons à la transformation du régime des congés, du service de santé et du régime des retraites.

Nous constaterons également la réduction des effectifs qui varient en raison inverse de la production et la lente adaptation des traitements au coût de la vie, conséquence des perturbations inévitables de l'après-guerre.

Nous allons maintenant, comme nous l'avons fait pour les périodes antérieures, examiner en détail l'application des principaux règlements administratifs qui régissent le personnel gazier.

CHAPITRE XI

L'Assimilation

LES DIVERSES PHASES DE L'ASSIMILATION

Au cours de cette étude, que ce soit au point de vue des conditions générales du travail, des effectifs, des traitements ou des retraites, nous avons maintes fois signalé la transformation capitale apportée au régime du personnel gazier par son assimilation au personnel municipal.

Cette assimilation fut provoquée d'une part par l'action des syndicats, action que nous avons déjà signalée et d'autre part, par les interventions d'un grand nombre de membres du Conseil municipal qui était devenu très au courant des questions gazières à une époque où le traité avec la Compagnie Parisienne arrivait à son expiration.

Dès 1892, un conseiller, M. BERRY, déposait une proposition tendant à imposer au 1^{er} janvier 1906, à la Compagnie du Gaz, des avantages d'avancement et de retraite pour le personnel ainsi que la garantie des situations acquises.

Quelques années après, au moment où le Conseil municipal allait allouer une somme de 300.000 francs prélevée sur ses bénéfices et destinée à augmenter les salaires et traitements du petit personnel, le projet de délibération suivant fut déposé :

« L'Administration est invitée à intervenir auprès de la Compagnie du Gaz pour que les employés et ouvriers de cette Compagnie soient traités sur le pied d'égalité avec les employés et ouvriers de la Ville de Paris. »

Enfin, le 17 janvier 1902, lors de la discussion du projet CHAMON, le Conseil municipal adoptait un certain nombre d'articles réglementant les conditions de travail et de retraites pour le personnel dans l'exploitation future qui, sans donner complète satis-

faction à ce dernier, n'en était pas moins la reconnaissance d'une situation ayant besoin d'être améliorée et surtout garantie.

En effet, le Conseil municipal ne tardait pas à entériner des propositions émanant des conseillers POIRIER DE NARÇAY et LAJAR-RIGE décidant que le personnel (employés et ouvriers) serait assimilé, dès 1903, au personnel municipal avec équivalence de classe dans les mêmes conditions que si la Ville exploitait en régie.

Dès le 1^{er} janvier 1903 le principe de l'assimilation reçut une première application par le versement par la Ville d'une contribution annuelle de 2.800.000 francs destinée à s'ajouter aux traitements et salaires payés par la Compagnie Parisienne.

Cette contribution permit d'appliquer dans une mesure restreinte au personnel, le bénéfice du nouveau régime pour les années 1903, 1904 et 1905 (traitements inférieurs à 3.600 francs).

Ce principe fut à nouveau confirmé le 12 janvier 1906 par les conventions passées entre la Ville de Paris et les liquidateurs de la Compagnie Parisienne, au sujet du régime transitoire de l'année 1906, et le 31 décembre suivant, relativement au régime, également transitoire, à compter du 1^{er} janvier 1907 au 1^{er} septembre suivant.

A partir de cette époque nous rentrons dans une phase nouvelle de l'assimilation, ce sera la phase définitive dans laquelle nous verrons une Commission mixte comprenant des représentants de la Ville, de la Société et du personnel, terminer la mise au point du régime actuel.

Au cours de l'examen de la Convention de régie intéressée à passer entre la Ville et la Société du Gaz de Paris, il fut constaté qu'il y avait lieu de redresser la situation de diverses catégories de personnel pour les mettre sur le même pied que les catégories correspondantes du personnel municipal.

Il y a lieu de faire remarquer ici que le nombre de catégories créées par la Compagnie du Gaz était très grand et qu'il avait été très difficile de mettre de l'ordre dans une infinité d'emplois différents auxquels on ne trouvait pas toujours une assimilation correspondante, et les Commissions chargées des travaux préparatoires ne surmontèrent ces difficultés qu'en divisant le personnel en personnel ouvrier variable, personnel ouvrier fixe et personnel employé fixe.

Au mois d'avril 1908, le Préfet de la Seine constitua la Commission mixte à laquelle nous avons fait allusion plus haut dont

la création avait été décidée à la suite du vote d'une proposition SAUTON, incorporée dans un des articles de la Convention de régie, l'article 29.

Cet article 29 est le premier article du chapitre VII de la Convention relatif au personnel (traitements, salaires, indemnités, retraites) :

ART. 29.

La Société reprendra le personnel fixe d'employés et ouvriers du service du gaz, occupés dans ce service depuis un an au moins à la date du 1^{er} janvier 1907. Elle maintiendra à ce personnel les avantages qui lui seront acquis à cette date, notamment au point de vue du grade, des conditions de travail, des congés, en même temps que des traitements, salaires et indemnités de maladie, conformément à la convention du 31 décembre 1906 et aux tableaux y annexés, sous réserve des avantages transitoires maintenus à titre personnel.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel supérieur non assimilé.

Les traitements et salaires du personnel gazier, employés et ouvriers, continueront à être fixés comme ils le sont depuis le 1^{er} janvier 1907, jusqu'au moment où ils auront été révisés, s'il y a lieu, par une Commission mixte composée de représentants de la Ville, de la régie intéressée et du personnel gazier, dans des conditions telles qu'avec toutes ses conséquences la charge supplémentaire qui résultera de l'assimilation ne dépasse pas une somme totale de 4 millions de francs.

Les représentants du personnel à la Commission seront élus par tous les employés et tous les ouvriers de leur catégorie. Quel que soit le nombre de leurs représentants respectifs, la Ville, la Société et le personnel n'auront chacun qu'une voix délibérative.

Le représentant de la Ville sera désigné par le Conseil municipal.

Le chapitre VII comporte, en outre, un article 29 bis relatif aux emplois réservés par la loi du 21 mars 1905, un article 29 ter, très important, qui concerne les améliorations de situation qui viendraient dans l'avenir à être concédées au personnel municipal (cet article est le pivot des contestations survenues entre la Société et son personnel, nous reviendrons sur cette question par la suite), enfin les articles 30 et 31, sur les retraites que nous examinerons en détail au cours de notre étude sur les retraites à la Société du Gaz, en même temps que nous discuterons de leur modification par l'avenant du 11 août 1926.

La Commission mixte désigna une sous-commission d'études qui recueillit les réclamations du personnel et prépara les modifications à apporter aux tableaux annexés à la Convention du 31 décembre 1906.

Ces modifications furent sanctionnées par une Commission plénière le 29 juillet 1909 et la Commission mixte n'ayant plus de raison d'être, aux termes de la Convention de régie, fut dissoute à cette date.

LA COMPÉTENCE DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS POUR LES QUESTIONS DE PERSONNEL RELATIVES A L'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

Après avoir exposé succinctement les phases de l'assimilation, sans entrer dans les détails de reclassement des diverses catégories par la Commission mixte, ce qui d'ailleurs aurait été peu intéressant, nous allons examiner les principaux froissements survenus entre le personnel et la Société au sujet de l'application de cette assimilation tant désirée, et dont les avantages pour les gaziers ne sont plus discutables.

Jusqu'à la guerre, aucune contestation relative à l'application de la Convention de régie ne survint entre le personnel et l'administration du gaz, mais dès la démobilisation, par le canal de leurs organisations syndicales, avec lesquelles, en vertu de la Convention du 29 juillet 1907, la Société du Gaz est tenue d'entrer en relations, les employés commencèrent de formuler des réclamations prétendant qu'à la faveur de la guerre et de l'absence de la plupart de ses employés inobilisés la Société n'observait plus l'article 29 *ter* de la Convention qui dit au paragraphe premier que : « Toutes les améliorations de situation qui viendraient dans l'avenir à être concédées au personnel municipal profiteront au personnel du gaz assimilé ».

Ces revendications tendaient à obtenir des redressements d'assimilation.

La plus importante était présentée par les agents assimilés aux adjoints techniques qui demandaient à être assimilés aux conducteurs de la Ville.

L'AFFAIRE DES ADJOINTS TECHNIQUES

Le 17 janvier 1917 trois arrêtés préfectoraux posèrent de nouvelles règles suivant lesquelles des emplois municipaux d'adjoints techniques pouvaient être transformés en ceux de conducteurs.

Cette mesure s'est trouvée complétée par des arrêtés ultérieurs, notamment celui du 18 octobre 1922, transformant purement et simplement les postes d'adjoints techniques en postes de conducteurs, de telle sorte qu'à la Ville de Paris sur 555 adjoints techniques 523 ont été nommés conducteurs, les 32 adjoints techniques existant encore à cette date étant des agents médiocres susceptibles d'aucun avancement.

Un arrêté du 18 novembre 1922 constatait en sus que le recrutement des adjoints techniques était supprimé à cette date.

Le syndicat général du personnel se référant à l'article 29 *ter* demanda à M. le Préfet de la Seine d'étendre le bénéfice des dispositions des trois premiers arrêtés préfectoraux au personnel du Gaz.

La Société opposait, en effet, à ces prétentions une fin de non-recevoir en déclarant que les arrêtés incriminés ne s'appliquaient pas au personnel du Gaz puisqu'ils ne lui avaient pas été notifiés par le Préfet comme les autres arrêtés intéressant le personnel, que de plus la transformation d'emplois d'adjoints techniques en emplois de conducteurs était une mesure imposée à la Ville de Paris par la nécessité de mettre en concordance les fonctions et les grades dans divers emplois techniques qui, jusqu'alors, étaient tenus indifféremment par des conducteurs ou des adjoints techniques et que ces transformations *spéciales* à la Ville de Paris étaient étrangères à la Société.

M. le Préfet de la Seine, le 19 juillet 1920 partageant cette manière de voir fit d'ailleurs connaître que la mesure dont il s'agissait ne constituait pas l'amélioration de situation prévue par l'article 29 *ter* de la Convention, mais une simple transformation d'emploi pour raison de service.

En même temps que le Syndicat déférait au Conseil d'État pour excès de pouvoir cette décision de refus, M. POULAIN, surveillant de travaux, engageait une instance contre la Société, instance à laquelle intervint la Ville de Paris.

LES ARRÊTS DU CONSEIL D'ÉTAT DU 27 JUILLET 1927

Ces procédures aboutirent à un double arrêt du Conseil d'État le 22 juillet 1927.

En ce qui touche la première affaire, le Conseil rejeta le recours pour excès de pouvoir.

Les extraits ci-dessous des considérants de l'arrêt se passent de commentaires :

.....
Mais considérant qu'à défaut d'une action directe devant le juge du contrat, les Syndicats ont, à raison même de leur mission qui est d'assurer la sauvegarde des intérêts professionnels de leurs membres, qualité pour déférer au juge de l'excès de pouvoir les actes administratifs par lesquels l'autorité concédante ou de tutelle aurait refusé d'user des pouvoirs dont elle dispose pour exiger d'un concessionnaire qu'il s'acquitte des obligations auxquelles, aux termes de son contrat, il serait tenu vis-à-vis de son personnel;

Sur la légalité de la décision attaquée.

Considérant que les dispositions dont les Syndicats requérants réclament l'application n'ont pas un sens clair et précis et nécessitent une interprétation qu'il n'appartient qu'au juge du contrat de donner; qu'à la date où est intervenue la décision attaquée, il n'avait été apporté au Préfet de la Seine, sur les points contestés, aucune décision du Conseil de Préfecture; que le Préfet n'a, dès lors, en refusant de faire droit à la demande des Syndicats commis aucun excès de pouvoir :

En ce qui concerne l'affaire POULAIN, le Conseil d'État a annulé un arrêté du Conseil de Préfecture du 9 juillet 1924 qui avait déclaré que les divers arrêtés préfectoraux concernant les adjoints techniques étaient applicables au personnel gazier parisien.

Cet arrêté du Conseil de Préfecture avait été rendu à la suite d'une demande en interprétation faite par le sieur POULAIN devant cette juridiction, le Tribunal des Prud'hommes, initialement saisi de l'affaire ayant sursis à statuer jusqu'à décision à intervenir de la juridiction administrative tout en réservant le fond du débat pour juger ultérieurement.

L'arrêt du Conseil d'État, fortement motivé, déclare dans ses considérants que :

Dans la commune intention des parties, le principe de l'assimilation ainsi établi ne peut comporter, en cas de création, de suppression ou de modification d'emploi dans les cadres municipaux, l'obligation pour la Société du Gaz de réaliser dans son personnel, si elle ne le juge pas utile pour la bonne exécution du service dont elle est chargée, des réformes analogues; mais que cette même règle de l'assimilation exige qu'au cas où des changements seraient apportés dans les emplois municipaux qui, en 1909, ont servi de base à la détermination des équivalences de traitements, il soit procédé à une révision des tableaux d'assimilation dressés à cette époque, en vue de rechercher si la suppression ou la modification d'un emploi municipal déterminé ne doit pas entraîner, soit pour la totalité, soit pour certains des emplois de la Société du Gaz qui avaient été assimilés à cet emploi, l'assimilation de traitement avec un autre emploi municipal.

Le Conseil d'État décidait, en outre, qu'il résultait de l'économie générale de la Convention de 1907 que le soin de procéder, le cas échéant, à ces révisions ne pouvait être confié qu'à une Commission mixte constituée dans les conditions prévues par ladite convention qui rechercherait si parmi les divers emplois de la Société du Gaz précédemment assimilés pour leur rémunération à celui de piqueurs (ancienne dénomination des adjoints techniques) certains ne doivent pas désormais recevoir une autre assimilation et de déterminer éventuellement ces nouvelles assimilations.

LA CONDITION JURIDIQUE DU PERSONNEL DE L'INDUSTRIE GAZIÈRE A PARIS

Nous avons vu pour un litige que nous avons pris comme litige type puisque jusqu'à présent c'est le seul ayant donné lieu à un arrêt du Conseil d'État, que lorsqu'une contestation survient entre la Société et son personnel, ce différend est porté devant le Conseil des prud'hommes, seul compétent lorsqu'il s'agit d'un conflit qui intervient entre un employeur quelconque et son employé.

Cette procédure semble bien indiquer que, même lorsqu'il s'agit de questions touchant l'assimilation, l'employé de la Société du Gaz de Paris ne saurait avoir la prétention d'être considéré comme un agent de la Ville et par conséquent justiciable des tribunaux administratifs.

Après l'examen des conditions du travail au Gaz de Paris telles que nous les avons définies au cours de cette étude, après l'exposé d'une des rares contestations juridiques survenues entre l'Administration et le personnel, la question se pose de savoir quelle est en définitive la condition juridique du personnel de l'industrie gazière à Paris.

De prime abord, il peut paraître superflu d'insister sur ce point : ce personnel, dit-on, est celui d'une entreprise privée, chargée certes d'un service public, mais quand même administrée par un Conseil d'administration et soumise à toutes les lois qui régissent les sociétés par actions.

Donc, le personnel que cette société emploie n'est et ne peut, semble-t-il, être autre chose qu'un personnel de l'industrie privée, d'une grande administration privée, comparable, par exemple, au personnel de tous les établissements de crédit.

Mais, à la réflexion, et à la suite d'une analyse du contrat qui lie l'employé à son administration, il est permis de se demander si celui-ci ne jouit pas en fait d'une situation juridique en tous points différente de celle de l'employé de l'industrie privée, et si se contenter de dire que l'employé de la Société du Gaz de Paris n'est qu'un employé de l'industrie privée n'aboutit pas en définitive à lui accoler une étiquette vide de sens.

Les mots ne signifient, en effet, quelque chose que par leur contenu et si, comme nous le pensons, la situation juridique de l'employé du Gaz n'a rien de commun avec celle de l'employé de l'industrie privée, la question reste entière et mérite une large étude.

Aussi bien pour nous permettre d'essayer d'examiner cette question convient-il d'analyser le contrat qui intervient entre la Société du Gaz de Paris et ses employés en essayant de le différencier de celui qui intervient entre une administration privée et son personnel.

Après un stage d'une année, l'employé reçoit une commission qui rappelle le chapitre VII de la Convention du 29 juillet 1907 intervenue entre la Société du Gaz et la Ville de Paris.

A la différence des contrats de louage, qui prévoient en règle générale les conditions du travail (salaires, congés, délai-congé, etc.) cette commission énumère uniquement les obligations que la Société du Gaz a contractées vis-à-vis de la Ville de Paris et mentionne notamment les articles 29 *ter* et 30 dont nous avons parlé précédemment :

ART. 29 *ter*. — Toutes les améliorations de situation qui viendraient dans l'avenir à être concédées au personnel municipal profiteront au personnel du gaz assimilé.

Les charges à provenir de l'exécution de cette clause seront inscrites au compte de l'exploitation sans que la Société puisse arguer à l'encontre et à aucun titre, sous réserve de ce qui est dit à l'article 27.

ART. 30. — La Société continuera le service des retraites des employés et ouvriers de la Compagnie Parisienne du Gaz en liquidations accordées avant le 1^{er} janvier 1907. Pour les retraites en formation du personnel en fonction, c'est le régime municipal qui sera appliqué dans son intégralité.

Ainsi donc, nous constatons que dans cette Commission les conditions du travail ne sont en aucune sorte arrêtées d'avance et d'accord entre les deux parties contractantes.

Ces conditions sont, en effet, toutes inscrites par voie unilatérale dans les ordres de service de l'Administration qui sont établis conformément aux arrêtés de M. le Préfet de la Seine pris dans ces matières.

Le Conseil municipal vient-il, par exemple, à modifier une réglementation quelconque : le service des retraites, les traitements du personnel administratif, la réglementation des congés annuels, etc... La Société du Gaz de Paris applique immédiatement l'arrêté préfectoral en question que l'Administration municipale a pris la précaution de lui signifier officiellement.

Ces arguments permettent donc de se demander si l'employé du Gaz ne jouit pas en fait d'une situation juridique bien spéciale.

Certes, répondront d'aucuns, l'employé du Gaz de Paris jouit d'avantages tels que sa situation peut être comparée à celle des agents municipaux, mais il n'en reste pas moins vrai que sa nomination, qui est faite par une personnalité privée qui n'a reçu à cet effet aucune délégation de pouvoir exécutif, fait de lui un employé ordinaire de l'industrie privée.

Cet argument présente une valeur incontestable que nous ne saurions nier. Aussi bien, n'avons-nous jamais eu la prétention de soutenir ici que les employés de la Société du Gaz de Paris étaient des fonctionnaires au sens propre et strict du mot, ni même des agents municipaux.

Notre intention était surtout de prouver qu'ils n'étaient pas non plus des employés ordinaires de l'industrie privée et que leur statut juridique interdisait de les classer dans cette catégorie.

Et sur le terrain même de la nomination qui forme la plateforme de défense de nos contradicteurs, nous pourrions également tirer des arguments en faveur de notre thèse.

Certainement, concéderons-nous, la nomination des employés de la Société du Gaz est faite par l'Administrateur délégué d'une société anonyme. Mais, une fois nommé, l'employé du Gaz de Paris jouit des mêmes avantages et des mêmes garanties que l'employé de la Ville de Paris ainsi que nous l'avons déjà exposé plus haut et ces garanties et avantages lui sont consentis pour toute sa carrière quels que puissent être les événements imprévus et même imprévisibles de demain.

Si un jour, ce qui tout en n'étant pas souhaitable pour l'avenir reste impossible actuellement, étant donné notre organisation politique et économique, la Société anonyme chargée de l'explo-

tation du gaz à Paris devenait une régie directe, la situation du personnel ne serait en aucune manière modifiée et l'employé de la Régie du Gaz de Paris, bien que nommé et investi dans ses fonctions par une personnalité privée deviendrait *ipso facto* un employé municipal.

A ce sujet, l'on ne peut s'empêcher de constater que cette question de l'exploitation gazière, par l'industrie privée, en régie directe, ou en régie intéressée, discutée avec passion par les pouvoirs publics, lorsque la concession de la Compagnie vint à expiration, est peut-être à la base de la situation particulière du personnel gazier.

L'on se rappelle, en effet, qu'après avoir rejeté le projet CHAMON en 1902, le Conseil municipal s'était rallié à la régie directe qui se heurta à l'opposition irréductible du Sénat.

Le principe de l'assimilation qui fut admis à la même époque n'était pour beaucoup qu'une anticipation à cette mise en régie directe.

Il paraissait logique et désirable à beaucoup de conseillers d'accorder, dès 1903, aux gaziers les avantages du personnel municipal, puisqu'en 1905 ils devaient en bénéficier automatiquement avec la régie directe.

Le régime de la régie intéressée fut adopté par la suite et l'assimilation subsista.

C'est là, croyons-nous, la principale raison de la situation juridique et administrative très particulière des employés et ouvriers du Gaz de Paris.

La Convention de régie en a fait sur un premier plan des agents de l'industrie privée bénéficiant d'avantages spéciaux d'assimilation, mais il n'en reste pas moins vrai que sur le second plan qui apparaît parfois derrière le premier, on en avait voulu faire primitivement de véritables agents municipaux.

Cette qualité d'agents municipaux, en puissance, si nous pouvons nous exprimer ainsi se trouve consolidée du fait de l'intervention constante du Préfet dans toutes les questions touchant de près ou de loin le personnel, tandis que le Conseil des prud'hommes, compétent sur le fond des litiges survenus avec l'Administration, se verra la plupart du temps dessaisi de ceux-ci pour interprétation des textes de la Convention de régie par les Tribunaux administratifs.

CHAPITRE XII

Le recrutement du personnel à la Société du Gaz de Paris

Après avoir continué pendant quelque temps à employer les méthodes de recrutement de la Compagnie Parisienne, la Société du Gaz de Paris ne tarda pas à appliquer des principes qui lui étaient personnels.

a) *Personnel masculin.*

Aux environs de 1909, le concours d'admission des employés fut établi d'après des règles qui n'ont que peu varié depuis cette époque.

Ce concours d'admission a lieu, sans fixité de dates, lorsque la Société a besoin d'agents; il peut se renouveler la même année lorsque le niveau intellectuel des candidats est par trop insuffisant et que les cadres n'ont pas été remplis à la suite d'un premier concours.

Lorsque la Société veut recruter des employés, elle fait généralement de la publicité par des insertions dans les principaux quotidiens du consortium, mais ce principe n'est pas observé d'une façon immuable.

Depuis le 1^{er} mars 1928, sont admis à concourir comme stagiaires les candidats ayant accompli leur service militaire ou justifiant d'une dispense définitive et âgés de trente ans au plus au 1^{er} janvier de l'année dans laquelle a lieu le concours.

A titre transitoire, la limite d'âge fixée à trente ans a été reportée à trente-cinq ans et prorogée du temps de service militaire effectivement accompli dans l'armée active.

Précédemment, tout candidat devait pour concourir avoir atteint l'âge de dix-huit ans au moins et, s'il était admis comme stagiaire, sa titularisation avait lieu à son retour du régiment.

Cette méthode a été abandonnée à la suite de mécomptes provoqués par l'évolution constatée dans la mentalité de certains

agents, qui ne s'étaient pas toujours montrés désireux de reprendre en revenant du régiment les emplois qu'ils occupaient à la Société avant leur départ.

Les épreuves du concours d'admissibilité, qui a lieu au Siège social de la Société, portent sur les matières suivantes :

Écriture, Orthographe, Rédaction et Arithmétique.

La rédaction comporte le développement d'une idée ou d'un sujet n'exigeant aucune connaissance technique spéciale.

La composition d'arithmétique comprend un problème et une question élémentaire.

Toute admission dans le personnel n'est effectuée qu'après examen et avis favorable du Service médical de la Société.

Lorsque le candidat a été admis comme stagiaire, il est titularisé lorsque son travail donne satisfaction, après un délai qui le plus souvent n'excède pas un an.

Il est mis en possession à partir de ce moment d'un carnet appelé commission, qui est un contrat de louage établi en double exemplaire, fixant d'après les articles essentiels du cahier des charges relatifs au personnel, la situation respective de l'employeur et de l'employé (1).

Sont astreints à ce concours d'entrée, l'ensemble du personnel employé ainsi que les futurs contrôleurs de compteurs et les inspecteurs de l'éclairage.

Les agents de ces deux dernières catégories doivent, en sus du concours d'admission, subir un examen professionnel qui a lieu neuf ou dix mois avant la titularisation dans leur nouvel emploi.

L'admission des dessinateurs-calqueurs est décidée après l'exécution préalable d'un calque par les postulants.

Le recrutement des hommes de peine, des garçons de bureau, des veilleurs de nuit, des garçons de recette et des ouvriers, est effectué selon les besoins du moment, sans aucun examen spécial.

Seuls les ouvriers de métier sont invités à passer un examen professionnel lorsque le service médical a jugé que leur état de santé leur permettait d'occuper normalement leur poste.

En dehors de ces différentes catégories d'agents, la régie du Gaz recrute, au fur et à mesure des disponibilités et après avis de l'Administrateur délégué, des ingénieurs, pour la plupart

(1) Nous avons analysé dans le chapitre précédent, relatif à l'assimilation, le caractère très particulier de cette commission en tant que contrat de louage.

anciens élèves des grandes écoles, qui sont destinés à occuper les cadres supérieurs de l'Administration et ne sont pas assimilés.

Enfin il y a lieu d'ajouter que les anciens militaires pensionnés pour infirmités de guerre ont la faculté de postuler les emplois réservés, en exécution de la loi du 30 janvier 1923 et du règlement d'administration publique du 13 juillet 1923.

b) *Personnel féminin.*

En dehors des catégories d'employés et d'ouvriers dont nous venons d'examiner les modalités d'admission ou d'embauchage, il existe à la Société du Gaz de Paris un personnel féminin composé exclusivement de dames sténo-dactylographes, de raccommodeuses de sacs et de mécanographes.

Sténo-dactylographes. — Les seuls emplois réservés au personnel féminin, après examen professionnel, sont ceux de sténo-dactylographes.

Les candidates, âgées de dix-huit ans au moins et de trente ans révolus au plus, sont seules admises à se présenter à un examen individuel.

Cet examen consiste en une prise sténographique à la vitesse de 120 mots à la minute, la traduction de cette prise à la machine à écrire et la reproduction également à la machine d'un tableau administratif.

Les postulantes ayant obtenu un nombre de points suffisants sont mises à l'essai dans un délai variant suivant les besoins du Service, après production de références jugées satisfaisantes et avis favorables d'une commission de trois médecins et du médecin oculiste de la Société; elles sont titularisées au bout d'un an, si elles ont donné satisfaction dans leur emploi.

La première sténo-dactylographe est entrée en service à la Société en 1907.

Le nombre de ces employées n'a cessé de s'accroître depuis cette époque.

Elles étaient trente-cinq à la veille de la guerre, actuellement elles sont près de quatre-vingts; cet accroissement est pleinement justifié par la faveur dont jouissent actuellement dans le commerce et l'industrie les travaux faits à la machine à écrire.

Dames mécanographes. — Le cadre des mécanographes est un cadre d'extinction, c'est-à-dire que les personnes actuellement au nombre d'une trentaine qui sont chargées de préparer les relevés de consommation de gaz à l'aide de machines à calculer, ne sont pas, en cas de départ, remplacées par des femmes dans leur emploi.

L'entrée en service des premières mécanographes date du début de la guerre, ce furent en majorité des auxiliaires aux écritures mises au courant du fonctionnement des machines à calculer.

Raccommodeuses de sacs. — Dans les usines et chantiers de la Société sont occupées des femmes chargées de réparer les sacs de livraison de coke.

Leur effectif est peu important et se monte à une quarantaine de personnes.

Leur embauchage a lieu sans aucun examen spécial sur simples références d'honorabilité; elles sont payées à la tâche et sont choisies de préférence parmi les veuves d'agents de la Société prématurément décédés, sans avoir droit à une pension de retraite.

Il résulte de ce qui précède que la Société du Gaz de Paris recrute et a toujours recruté, depuis le début de sa gestion, un personnel presque exclusivement masculin d'après des règles fixes, offrant, tant au point de vue professionnel qu'au point de vue médical, toutes les garanties de sécurité désirables.

Seule la guerre de 1914 à 1918 a apporté une modification à cet état de choses.

Une grande partie des employés et des ouvriers étant mobilisés, il a fallu remplir les cadres le plus rapidement possible, et pendant longtemps un personnel d'auxiliaires, admis sans concours, a occupé les emplois laissés vacants.

Dès, 1919, la réorganisation des services se poursuivit activement.

Les auxiliaires furent licenciés après paiement préalable d'indemnités forfaitaires proportionnelles au temps de présence passé à la Société, et depuis cette époque, les règles de recrutement restèrent telles que nous les avons exposées au cours de ce rapide aperçu.

CHAPITRE XIII

Les traitements et les effectifs à la Société du Gaz de Paris

Les renseignements statistiques que nous allons donner au sujet des effectifs et des traitements à la Société du Gaz de Paris, ne renferment cette fois aucune part de probabilité, car la documentation sur une période où la question des salaires a été maintes fois à l'ordre du jour, fut relativement aisée à recueillir.

Nous allons étudier d'abord les traitements en exposant certains points intéressants de leur évolution depuis la guerre. Nous terminerons ensuite cette étude par un tableau qui nous donnera tous les renseignements désirables sur la variation des effectifs depuis 1907.

Les traitements du personnel employé. — En ce qui concerne les traitements du personnel employé, nous avons pensé qu'un tableau nous renseignerait mieux que de longues lignes de texte.

Ne pouvant cependant dresser un état des divers émoluments touchés de 1906 à 1928 par les nombreuses catégories du personnel gazier, sous peine de donner à notre thèse un caractère statistique qui ne manquerait pas d'être fastidieux, nous avons établi pages 72 et 73 un tableau A, ne comprenant que certaines catégories types.

Nous y trouvons, en effet, à la base de la hiérarchie administrative les expéditionnaires, puis les sous-chefs de bureau qui représentent la catégorie moyenne et enfin au sommet de l'échelle les chefs de service.

En outre, nous indiquons sur ce tableau les fluctuations de traitements de deux catégories un peu particulières, dont nous avons déjà parlé avec la Compagnie Parisienne, les allumeurs et les garçons de recette pour lesquelles on n'a pas trouvé d'équivalence exacte d'assimilation.

En dessous des traitements bruts, sont indiquées dans certains cas des indemnités de vie chère ou de résidence.

Ces indemnités, quoique ne faisant pas partie intégrale du traitement, sont de véritables majorations temporaires de situation, à une époque où ces dernières n'avaient pas encore été augmentées proportionnellement au coefficient de cherté de vie.

Nous n'avons pas tenu compte des allocations pour charges de famille qui sont des indemnités exclusivement personnelles, ou des gratifications de fin d'année, essentiellement variables et facultatives, accordées à quelques agents.

L'indemnité de cherté de vie. — Cette indemnité a été créée le 1^{er} janvier 1917, elle fut fixée à 0 fr. 75 c. par jour pour 365 jours par an et allouée aux employés, ouvriers, allumeurs dont les traitements ou salaires ne dépassaient pas annuellement 3.600 francs.

Le 1^{er} avril 1917, cette indemnité fut portée à 1 fr. 50 c. par jour et réduite à 1 franc pour les salaires supérieurs à 3.600 francs mais inférieurs à 5.000 francs.

En octobre 1917, elle fut fixée à 3 francs par jour pour les traitements égaux ou inférieurs à 5.000 francs.

Enfin, à dater du 1^{er} juillet 1918 l'indemnité de cherté de vie fut fixée à 1.825 francs par an, payables à raison de 5 francs par jour et pour 365 jours.

Le 1^{er} janvier 1925, cette indemnité était définitivement supprimée à la faveur d'une revision générale des traitements, elle avait été préalablement réduite le 1^{er} janvier 1919 à 2 francs pour les agents qui à cette date recevaient une indemnité égale ou supérieure à 5 francs par jour et dont les traitements nets n'excédaient pas 11.000 francs.

Cette indemnité rendit des services indiscutables à une époque de crise, elle constitua une augmentation notable pour les salaires de début et certains groupements auraient désiré la voir se transformer en indemnité mobile subissant les fluctuations de la monnaie.

Cet acheminement vers l'échelle mobile des salaires aurait eu de graves inconvénients, dont un des principaux aurait été l'impossibilité d'établir à l'avance un budget d'exploitation en équilibre.

L'indemnité de résidence. — L'indemnité de résidence a été créée le 1^{er} juillet 1919 et fixée à 1.200 francs. Le 1^{er} janvier 1924 elle fut portée à 1.600 francs.

TABLEAU A

Traitements, Indemnités de Vie chère et de Résidence de 1906 à 1928

		AVANT L'ASSI- MILATION	ASSI- MILATION 1906	ARRÊTÉ PREFECTORAL 5 mars 1910- 1 ^{er} janvier 1910	1 ^{er} janvier 1911	1 ^{er} janvier 1912	1 ^{er} janvier 1915	1 ^{er} janvier 1917	1 ^{er} avril 1917	1 ^{er} janvier 1918	1 ^{er} juillet 1918
		Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.
Chefs de Service.	Maximum .	12.000 »	11.000 »	11.000 »	12.000 »	12.000 »	15.000 »	15.000 »	15.000 » + 365	15.000 » + 1.095	15.000 » + 1.825
	Minimum .	»	10.000 »	»	»	»	13.000 »	13.000 »	13.000 » + 365	13.000 » + 1.095	13.000 » + 1.825
Sous-Chefs de Bureau.	Maximum .	4.500 »	6.500 »	7.250 »	8.000 »	8.000 »	8.500 »	8.500 »	8.500 » + 365	8.500 » + 1.095	8.500 » + 1.825
	Minimum .	4.000 »	5.000 »	5.500 »	6.000 »	6.000 »	6.000 »	6.000 »	6.000 » + 365	6.000 » + 1.095	6.000 » + 1.825
Expédi- tionnaires	Maximum .	3.900 »	3.900 »	4.200 »	4.200 »	4.200 »	4.200 »	4.200 »	4.200 » + 365	4.200 » + 1.095	4.200 » + 1.825
	Minimum .	1.800 »	1.800 »	1.800 »	1.900 »	2.000 »	2.000 »	2.000 » + 273,75	2.000 » + 547,50	2.000 » + 1.095	2.000 » + 1.825
Gargons de Recette.	Maximum .	2.300 »	3.000 »	3.000 »	3.000 »	3.400 »	3.400 »	3.400 » + 273 75	3.400 » + 547 50	3.400 » + 1.095	3.400 » + 1.825
	Minimum .	1.700 »	1.800 »	1.800 »	1.800 »	1.800 »	1.800 »	1.800 » + 273 75	1.800 » + 547 50	1.800 » + 1.095	1.800 » + 1.825
Allumeurs	Maximum .	2.608 69	2.794 56	2.794 56	2.794 56	2.794 56	2.794 56	2.794 56 + 273 75	2.794 56 + 547 50	2.794 56 1.095	2.794 56 1.825
	Minimum .	1.915 40	1.954 80	1.954 80	1.954 80	1.954 80	1.954 80	1.954 80 + 273 75	1.954 80 + 547 50	1.954 80 + 1.095	1.954 80 + 1.825

TABLEAU A

pour trois catégories types du Personnel, Garçons de Recette et Allumeurs

1 ^{er} janvier 1919	1 ^{er} juillet 1909	1 ^{er} juillet 1922	1 ^{er} janvier 1924	1 ^{er} juin 1924	1 ^{er} janvier 1925	1 ^{er} janvier 1926	1 ^{er} juillet 1926	1 ^{er} janvier 1928	AVENIR
Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.
21.000 » + 1.200 »	21.000 » + 1.200 »	21.000 » + 1.200 »	21.000 » + 1.600 »	21.000 » + 1.600 »	29.600 » + 100 » 2.000 »	32.000 » + 2.000 »	45.000 » + 2.240 »	45.000 » + 2.240 »	45.000 » + 2.240 »
19.000 » + 1.200 »	19.000 » + 1.200 »	19.000 » + 1.200 »	19.000 » + 1.600 »	19.000 » + 1.600 »	27.600 » + 100 » + 2.000 »	28.000 » + 2.000 »	40.000 » + 2.240 »	40.000 » + 2.240 »	40.000 » + 2.240 »
14.000 » + 1.200 »	14.000 » + 1.200 »	14.000 » + 1.200 »	14.000 » + 1.600 »	14.000 » + 1.600 »	19.100 » + 100 » + 2.000 »	21.000 » + 2.000 »	30.000 » + 2.240 »	30.000 » + 2.240 »	30.000 » + 2.240 »
11.000 » + 730 » + 1.200 »	11.000 » + 730 » + 1.200 »	12.000 » + 1.200 »	12.000 » + 1.600 »	12.000 » + 1.600 »	16.100 » + 100 » + 2.000 »	16.500 » + 2.000 »	24.000 » + 2.240 »	24.000 » + 2.240 »	24.000 » + 2.240 »
8.600 » + 730 » + 1.200 »	8.600 » + 730 » + 1.200 »	8.600 » + 730 » + 1.200 »	8.600 » + 730 » + 1.600 »	8.600 » + 730 » + 1.600 »	11.330 » + 100 » + 2.000 »	12.400 » + 2.000 »	14.700 » + 2.240 »	14.700 » + 2.240 »	13.500 » + 2.240 »
4.000 » + 730 » + 1.200 »	4.000 » + 730 » + 1.200 »	4.000 » + 730 » + 1.200 »	4.000 » + 730 » + 1.600 »	4.000 » + 730 » + 1.600 »	6.130 » + 100 » + 2.000 »	6.600 » + 2.000 »	8.000 » + 2.240 »	8.000 » + 2.240 »	8.000 » + 2.240 »
6.120 » + 730 » + 1.200 »	6.120 » + 730 » + 1.200 »	6.120 » + 730 » + 1.200 »	6.120 » + 730 » + 1.600 »	6.600 » + 730 » + 1.600 »	9.000 » + 2.000 »	10.200 » + 2.000 »	12.400 » + 2.240 »	12.400 » + 2.240 »	11.500 » + 2.240 »
3.800 » + 730 » + 1.200 »	3.800 » + 730 » + 1.200 »	3.800 » + 730 » + 1.200 »	3.800 » + 730 » + 1.600 »	3.900 » + 730 » + 1.600 »	6.100 » + 2.000 »	6.400 » + 2.000 »	7.600 » + 2.240 »	8.000 » + 2.240 »	8.000 » + 2.240 »
6.434 95 + 730 » + 1.200 »	6.434 95 + 730 » + 1.200 »	6.434 95 + 730 » + 1.200 »	6.434 95 + 730 » + 1.600 »	6.434 95 + 730 » + 1.600 »	8.143 15 + 2.000 »	8.143 15 + 2.000 »	10.541 20 + 2.240 »	11.484 » + 2.240 »	11.484 » + 2.240 »
4.788 80 + 730 » + 1.200 »	4.788 80 + 730 » + 1.200 »	4.788 80 + 730 » + 1.200 »	4.788 80 + 730 » + 1.600 »	4.788 80 + 730 » + 1.600 »	6.891 20 + 2.000 »	6.891 20 + 2.000 »	8.555 60 + 2.240 »	9.360 » + 2.240 »	9.360 » + 2.240 »

TABLEAU B

Salaire d'un Journalier entrant à la Société (Minimum)

ANNÉES	A LA JOURNÉE		INDEMNITÉS		TOTAL par JOUR	NOMBRE de JOURNÉES payées à l'année
	DE	SALAIRES	CHERTÉ de vie	RÉSIDENCE		
	Heures.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	
1906.	10	5 »	»	»	5 »	336
1907.	10	5 20	»	»	5 20	
1910 (jusqu'à mai).	10	5 39	»	»	5 39	
1910 (à partir de mai) . . .	10	5 43	»	»	5 43	
1911.	10	5 60	»	»	5 60	337
1912.	10	5 60	»	»	5 60	346
1913.	10	5 60	»	»	5 60	353
1914.	10	6 »	»	»	6 »	357
1915.	10	6 »	»	»	6 »	
1917.	10	6 »	1 50	»	7 50	
1918 (jusqu'à juillet) . . .	10	6 »	3 »	»	9 »	
1918 (à partir de juillet) . .	10	6 »	5 »	»	11 »	
1919 (jusqu'à juillet) . . .	8	13 12	2 »	»	15 12	365
1919 (à partir de juillet) . .	8	13 12	2 »	3 28	18 40	
1924.	8	13 12	2 »	4 38	19 50	
1925.	8	18 88	»	5 48	24 36	
1926 (à partir de juillet) . .	8	23 44	»	6 13	29 57	
1928/depuis le 1 ^{er} janvier).	8	26 »	»	6 22	32 22	360

TABLEAU C

Salaire d'un Chauffeur de plus de dix ans d'ancienneté (*Maximum*)

ANNÉES	PAR TONNE DISTILLÉE	A LA JOURNÉE			PRIMES	INDEMNITÉS		TOTAL par JOUR	NOMBRE DE JOURNÉES payées à l'année
		DE	pour CHARGES	SALAIRES		CHERTÉ de vie	RÉSIDENTCE		
	Francs.	Heures.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	
1906.	3 30	12	3 »	10 90	»	»	»	10 90	336
1909.	4 »	8	2 »	»	»	»	»	8 »	
1911.	4 »	8	2 »	8 »	»	»	»	8 »	337
1912.	4 »	8	2 »	8 »	»	»	»	8 »	346
1913.	4 »	8	2 »	8 »	1 »	»	»	9 »	353
1914.	4 »	8	2 »	8 »	1 »	»	»	9 »	357
1915.	4 »	8	2 »	8 »	1 »	»	»	9 »	
1917.	4 »	8	2 »	8 »	1 »	1 50	»	10 50	
1918 (jusqu'à juillet) . .	4 »	8	2 »	8 »	1 »	3 »	»	12 »	
1918 (à partir de juillet) .	4 »	8	2 »	8 »	1 »	5 »	»	14 »	
1919(jusqu'au 26 mai) . .	7 50	8	2 »	15 »	2 35	2 »	»	19 35	
1919(du 26 mai au 1 ^{er} juil.)	9 35	8	2 »	18 70	2 90	2 »	»	23 60	365
1919 (à partir du 1 ^{er} juil.)	9 35	8	2 »	18 70	2 90	2 »	3 28	26 88	
1924.	9 35	8	2 »	18 70	2 90	2 »	4 38	27 98	
1925.	9 35	8	2 »	$\frac{1870 + 612}{= 2482}$	2 90	»	5 48	33 20	
1926 (jusqu'à juillet) . .	13 91	8	2 »	27 82	3 90	»	5 48	37 20	
1926 (à partir de juillet) .	17 10	8	2 »	34 20	6 »	»	6 13	46 33	
1928 (depuis le 1 ^{er} janvier).	19 46	8	2 »	38 92	6 68	»	6 22	51 82	360

Le 1^{er} janvier 1925 elle fut portée à 2.000 francs, depuis le 1^{er} juillet 1926 elle est à 2.240 francs.

Cette indemnité est versée à tous les agents quel que soit leur grade ou leur emploi. Elle joue beaucoup plus sur les petits traitements que sur les traitements élevés, et il est peu probable que cette allocation essentiellement temporaire disparaisse avant l'ajustement des traitements au coefficient de cherté de vie.

Les allocations pour charges de famille. — Ces allocations, comme nous l'avons déjà exposé, ne figurent pas au tableau A des pages 72 et 73, ni aux tableaux B et C des pages suivantes.

Elles furent créées à dater du 16 juillet 1916.

Le régime actuel qui date du 1^{er} janvier 1926 accorde :

Pour le premier enfant et par an . . .	Fr. 604 80
Pour le deuxième enfant et par an. . . .	806 40
Pour le troisième enfant et par an. . . .	1.209 60
A partir du quatrième enfant et par an . .	1.411 20

Les ouvriers. — Les ouvriers, divisés en nombreuses catégories, figurent sur des tableaux d'assimilation différents, qui pour chaque catégorie comportent des salaires différents.

Pour donner une idée des variations de salaires des ouvriers, nous avons procédé de la même façon que nous l'avons fait pour les employés, en dressant deux tableaux, le tableau B, qui se trouve à la page 74 de notre texte et le tableau C qui se trouve à la page 75.

Sur ces tableaux, nous avons mentionné, de 1906 à 1928, toutes les fluctuations de salaires de deux catégories que nous avons choisies comme catégories types.

Ces deux catégories sont celle des journaliers et celle des chauffeurs.

Afin de ne pas compliquer notre travail, nous n'avons considéré pour les journaliers que le salaire minimum, c'est-à-dire le salaire d'un ouvrier venant d'entrer à la Société, embauché, du jour au lendemain, pour un travail urgent comme le sont beaucoup de journaliers à la Société; en ce qui concerne les chauffeurs, nous avons considéré le salaire maximum au bout de dix ans d'ancienneté.

Les échelons d'avancement sont en général beaucoup moins nombreux pour les ouvriers que pour les employés.

Les journaliers sont actuellement répartis en trois classes; les

chauffeurs n'ont qu'un seul tableau de salaire; mais des primes spéciales d'ancienneté permettant de faire trois répartitions de classes différentes.

Enfin nous signalons qu'avant d'avoir atteint une certaine époque d'ancienneté dans une catégorie, les chauffeurs et les journaliers peuvent, suivant la saison et les besoins, faire l'objet de permutations d'emplois.

Indemnités diverses. — Nous faisons remarquer que, en sus des salaires représentant la rétribution de leur catégorie, les ouvriers voient leurs traitements augmentés des mêmes indemnités que les employés (indemnité de résidence, cherté de vie et charges de famille).

L'AUGMENTATION DES TRAITEMENTS ET LES VARIATIONS DE L'INDICE DES PRIX DE DÉTAIL

Nous avons pensé, pour compléter cet aperçu sur les traitements et salaires à la Société du Gaz de Paris, qu'il serait intéressant de comparer la variation des traitements avec la variation des indices des prix de détail, variations très importantes causées en grande partie par la dévalorisation de la monnaie.

Pour la bonne compréhension de ce paragraphe, nous avons établi quelques courbes qui permettront, mieux que de nombreuses explications, de relever les anomalies de ces variations.

Nous n'avons pu, bien entendu, dresser des courbes pour toutes les catégories du personnel, ni même pour toutes les catégories que nous avons choisies comme catégories types.

Il aurait fallu de plus, pour donner une idée exacte des variations, établir des graphiques, comportant les minima et les maxima pour chaque emploi, car les minima de traitements ou de salaires sont généralement plus voisins de l'indice de cherté de vie que ne le sont les maxima à la même époque.

Entre les pages 88 et 89, nous avons placé trois graphiques qui s'appliquent aux traitements minima des chefs de service, des expéditionnaires et des journaliers de 1914 à 1928.

La comparaison de ces trois graphiques va nous permettre de faire certaines constatations d'ordre général. Nous noterons

ensuite les principales anomalies qui pourraient être relevées si, en se référant aux tableaux A, B et C, on s'était livré aux mêmes travaux graphiques pour toutes les catégories que nous avons choisies comme catégories types.

Explication des graphiques placés entre les pages 88 et 89. — En abscisses nous avons porté les années de 1914 à 1928.

En ordonnées nous avons tracé des divisions allant de 100 à 600, le chiffre 100 représentant l'indice du coût de la vie en 1914 (prix de détail) et le chiffre 600 un maximum qui n'a pas encore été atteint.

Nous basant sur les chiffres fournis par le Ministère du Travail, nous avons pu établir, de 1914 à 1928, une courbe représentant les fluctuations annuelles de l'indice des prix de détail.

Nous avons établi la courbe représentant les variations des traitements en désignant par le chiffre 100 les traitements en 1914 et en établissant aux différents stades d'augmentation, les traitements évalués par rapport à 100.

Exemple :

Le traitement minimum des expéditionnaires, fixé à 2.000 francs en 1914 est indiqué par 100. Le traitement de 1928 qui est de 8.230 est déterminé par le chiffre :

$$\frac{100 \times 8.230}{2.000} = 411.$$

En nous reportant sur le graphique nous constatons justement qu'en 1928 le réajustement des traitements fait coïncider le traitement minimum des expéditionnaires avec la courbe des prix (indice des prix 410).

Remarques générales sur les traitements. — En considérant côte à côte les trois graphiques relatifs aux traitements minima des chefs de service, expéditionnaires et journaliers, une remarque d'ordre général s'impose tout d'abord.

Les traitements des expéditionnaires voisinent constamment avec la courbe des prix et, au 1^{er} janvier 1928, se trouvent légè-

rement en dessous de l'indice des prix de détail à la même époque.

Les salaires des journaliers, eux aussi, suivent de très près la courbe des prix et au 1^{er} janvier 1928 dépassent légèrement l'indice des prix de détail à cette date.

En ce qui concerne les chefs de service, nous voyons que les traitements de ces derniers sont encore fort éloignés du coefficient de cherté de vie, qui est à 330 au 1^{er} janvier 1928, tandis que les traitements, à la même date, n'ont été augmentés que dans une proportion de 3,5.

De ces considérations, nous pouvons déduire que les traitements de début du personnel, ceux qui correspondent au salaire vital, ont été augmentés dans une juste proportion, la masse du petit personnel ne pouvant, avec un traitement restreint, subir les conséquences de la dépréciation de la monnaie.

Les ouvriers dont l'effort se trouve à la base de toute production, eux aussi ont bénéficié de majorations importantes, afin d'éviter les conséquences d'une crise économique.

Tandis que pour les émoluments de début des employés et pour l'ensemble des salaires des ouvriers, la situation se présente et s'est toujours présentée sous un aspect à peu près normal, il n'en a pas été de même pour les cadres supérieurs, l'exemple des chefs de service est probant à cet égard.

Si nous considérons chez les employés les classes intermédiaires comprises entre les classes de début et les classes supérieures, nous constaterions qu'au 1^{er} janvier 1928 les coefficients d'augmentation diminuent avec l'importance hiérarchique des emplois.

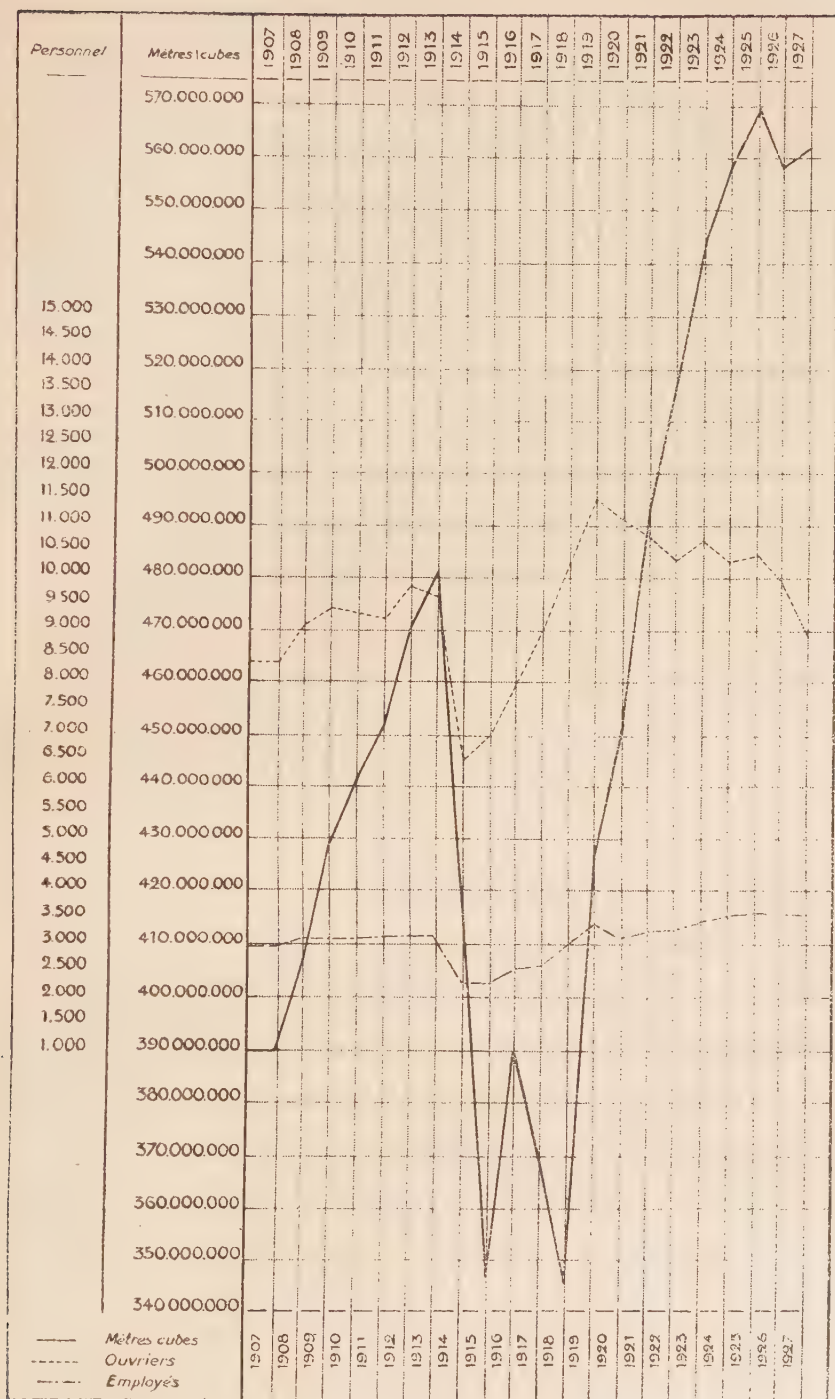
Cette remarque se trouve d'ailleurs confirmée lorsque l'on constate, en se reportant aux tableaux A, B et C, que pour chaque catégorie les traitements maxima n'ont pas subi la même majoration que les traitements minima.

Nous ajouterons ici que ces imperfections dans les réajustements des traitements, inévitables pour ménager le budget de l'État et les budgets municipaux et des services annexes dans une période d'après guerre, sont appelés à disparaître bientôt.

Les projets en cours auront, vraisemblablement, à l'heure où paraîtront ces lignes, rétabli pour l'ensemble du personnel municipal et pour les gaziens assimilés les situations d'avant-guerre.

TABLEAU D

ANNÉES	EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE			ÉMISSIONS ANNUELLES
	EMPLOYÉS	OUVRIERS	TOTAL	
				Mètres cubes.
1907	2.905	8.232	11.338	389.659.179
1908	3.032	9.034	12.066	406.135.318
1909	3.088	9.397	12.485	429.241.411
1910	3.076	9.274	12.350	442.504.375
1911	3.102	9.195	12.297	452.545.014
1912	3.105	9.905	13.010	471.330.543
1913	3.128	9.799	12.927	481.022.627
1914	2.279	6.472	8.751	412.988.336
Mobilisés	+ 1.264	+ 4.581	+ 5.845	
1915	2.253	6.976	9.229	347.801.235
Mobilisés	+ 1.400	+ 5.034	+ 6.434	
1916	2.429	7.006	9.435	390.702.250
Mobilisés	+ 1.390	+ 4.938	+ 6.328	
1917	2.568	8.024	10.592	369.826.200
Mobilisés	+ 1.310	+ 4.777	+ 6.087	
1918	3.021	8.956	11.977	346.410.600
Mobilisés	+ 1.016	+ 4.364	+ 5.380	
1919	3.351	11.482	14.833	426.958.000
1920	3.189	11.127	14.316	453.571.700
1921	3.234	10.834	14.098	493.861.200
1922	3.267	10.350	13.617	517.303.200
1923	3.402	10.758	14.160	544.047.450
1924	3.401	10.337	13.738	558.611.100
1925	3.471	10.391	13.862	569.963.900
1926	3.497	9.968	13.465	558.664.100
1927	3.495	8.994	12.489	562.249.900



Les effectifs. — Comme nous l'avons indiqué au début de ce chapitre, nous avons groupé les effectifs globaux du personnel de la Société du Gaz de Paris dans un tableau, le tableau D.

Ce tableau comprend, d'une part, les effectifs employés; d'autre part, les effectifs ouvriers.

A partir de 1914 jusqu'en 1918, les effectifs indiqués sont composés de deux chiffres, l'un s'appliquant aux agents effectivement présents à l'Administration et l'autre aux mobilisés inscrits sur les contrôles du personnel.

Dans le personnel réellement présent à la Société se trouvaient un certain nombre d'employés et d'ouvriers auxiliaires (femmes, agents retraités, employés âgés de moins de dix-huit ans). Ce personnel a été éliminé progressivement après la cessation des hostilités (licenciement avec indemnité ou titularisation pour certains) et, en 1927, la Société ne comptait pour ainsi dire plus aucun auxiliaire de guerre.

Ces derniers sont d'ailleurs compris dans les effectifs du tableau D.

Enfin, en regard des effectifs, nous avons indiqué le volume des émissions annuelles et nous avons comparé les fluctuations des effectifs à la progression constante des émissions.

A l'aide de ces renseignements, nous avons établi le graphique de la page 81 qui nous permet de faire de bien intéressantes constatations.

Nous remarquons en effet que, si le personnel employé n'a que peu varié en nombre depuis 1907, date de formation de la régie intéressée, il n'en est pas de même pour les ouvriers.

Ces derniers actuellement représentent un effectif sensiblement équivalent à l'effectif de 1908 avec une émission qui est passée de 406.000.000 de mètres cubes à 560.000.000 de mètres cubes.

La raison de cette évolution est due à, n'en pas douter, au machinisme et au perfectionnement des méthodes de travail, toutes choses que nous étudierons dans un chapitre spécial à la fin de notre thèse.

CHAPITRE XIV

Le Service de santé à la Société du Gaz de Paris

Le 1^{er} septembre 1907, la Société du Gaz de Paris prit possession de l'exploitation du gaz. Dès le mois d'octobre suivant, l'Administrateur délégué songea à réglementer le service médical dont le fonctionnement devait être modifié avec le nouveau régime.

Les médecins furent prévenus qu'ils restaient chargés, à titre provisoire, d'assurer le service médical comme médecins contrôleurs (30 août 1907).

Au mois de novembre de la même année, les médecins de la Société furent invités à faire connaître leurs vues personnelles sur la réorganisation du service de santé et la plupart d'entre eux critiquèrent les nouvelles méthodes qui devaient remplacer l'organisation de la Compagnie Parisienne; ils s'évertuèrent, en particulier, à faire ressortir les désavantages pécuniaires qu'entraînerait l'application intégrale du régime en vigueur à la Ville de Paris.

Leurs suggestions qui reposaient sur une sentimentalité mal comprise et sur des données discutables, reflétaient surtout la crainte des innovations chez des gens ayant exercé la même profession pendant la plus grande partie de leur carrière.

La mise au point du Service médical ne s'en poursuivit pas moins rapidement et les règles sanitaires appliquées au personnel municipal furent appliquées au personnel gazier.

Le personnel assimilé avait, du fait même de l'assimilation, obtenu le droit à un mois de salaire de maladie et le personnel ouvrier à un an.

Ces droits nouveaux donnèrent lieu immédiatement à quelques abus.

L'ouvrier, sachant que ni lui, ni sa famille ne devraient souffrir de ce qu'il ne se rendait pas au travail, n'hésita pas à prendre un bulletin de maladie à la moindre indisposition et quelquefois

même sans le moindre malaise. Pour avoir droit à son salaire, il lui suffisait de justifier son absence au travail par un certificat médical qui obligeait le médecin de la Société à s'incliner.

Une augmentation si rapide se produisit dans les sommes versées aux malades qu'une surveillance fut organisée et que des abus furent découverts chez des agents en situation de maladie ou de blessure, travaillant à domicile ou au dehors et touchant, de ce fait, deux salaires.

Pour enrayer des errements aussi regrettables, une inspection du service de santé fut créée dès le mois d'octobre 1908 et les résultats de ce contrôle ne se firent pas attendre.

Enfin, dès le 1^{er} janvier 1909, un règlement du service de santé, discuté en Conseil du travail était mis en application et sauf sur certains points de détail, ses prescriptions n'ont pas été modifiées depuis cette date.

Chaque agent reçoit, à son entrée en fonctions, copie de ce règlement.

Actuellement, le service médical comprend un important personnel composé de :

- Un médecin en chef;
- Un médecin en chef adjoint;
- Quatre médecins spécialistes;
- Un médecin du Siège social;
- Six médecins d'usines;
- Vingt-trois médecins de circonscriptions;
- Trente-neuf médecins adjoints appelés à remplacer les médecins titulaires malades ou en congé;
- Treize inspecteurs du Service de Santé.

Nous allons examiner sommairement les rôles respectifs des médecins des diverses catégories que nous venons d'énumérer.

1^o *Le médecin chef.* — Le médecin chef procède régulièrement une fois par semaine, et chaque fois qu'il y a urgence, aux contre-visites demandées par l'Administration et est arbitre dans toutes les contestations d'ordre médical.

2^o *Le médecin en chef adjoint contrôleur technique du Service.* — Le médecin en chef adjoint est chargé de suppléer le médecin en chef et le remplace en cas d'absence ou d'empêchement. Son rôle consiste, en outre, à suivre plus spécialement les accidents du

travail et à assister de concert avec les agents du Contentieux, et les médecins d'usines et de circonscriptions, aux expertises demandées par les tribunaux en ce qui concerne les cas litigieux.

3° *Les spécialistes.* — Le rôle des médecins spécialistes est d'examiner les agents qui leur sont adressés à leur entrée dans l'Administration et d'assister le médecin en chef le cas échéant. Ils sont au nombre de quatre : un oculiste, un otologiste laryngologiste, un radiologiste et enfin un neurologiste.

Les fonctions du médecin du siège social et des médecins d'usine sont suffisamment définies par leur appellation.

Les médecins de circonscriptions. — A l'heure actuelle Paris et sa banlieue, dans un périmètre allant jusqu'à 20 kilomètres, sont divisés en vingt-trois circonscriptions dont dix-huit ne possèdent pas de cabinets médicaux, tandis que dans les cinq autres des cabinets médicaux sont installés dans des locaux appartenant à la Société.

A la tête de chaque circonscription se trouve un médecin chargé dans un rayon limité d'assurer le contrôle dont il est chargé. Nous insistons particulièrement sur ce rôle de contrôleur médical dévolu aux médecins et nous avons fait ressortir déjà précédemment que c'est en 1907 qu'eut lieu cette innovation qui marque la principale différence du service médical actuel avec celui de l'ancienne Compagnie Parisienne.

Aux termes du règlement, les fonctions du médecin de la Société consistent uniquement à contrôler la cause de l'indisponibilité des agents, à indiquer sur le bulletin de maladie leur diagnostic avec le nombre présumé de jours de repos accordés et de délivrer les bulletins de guérison.

Ils peuvent toutefois donner leurs soins aux agents qui, blessés dans le service, demandent expressément à être traités par eux et ils établissent le certificat de blessure à joindre à la déclaration légale.

Si, avant l'expiration d'une année, le médecin de la Société déclare que l'agent malade se trouve dans l'impossibilité définitive de reprendre son service, la mise en réforme peut être prononcée d'office après avis du médecin chef.

Si la maladie se prolonge au delà d'un an pour les ouvriers et d'un mois pour les employés, la Société examine s'il y a lieu de continuer à servir à l'ouvrier ou à l'employé le salaire intégral

ou une partie de ce salaire, ou de lui accorder une retraite anticipée.

Enfin, en aucun cas, l'agent reconnu malade n'a droit aux soins médicaux et pharmaceutiques qui restent à sa charge.

Nous avons vu au début de cette étude, qu'aux termes de l'assimilation l'employé titulaire malade avait droit à son traitement intégral pendant un mois, et que l'ouvrier permanent recevait son salaire pendant un an. En fait, par mesure de bienveillance les employés, jusqu'à ces dernières années, étaient payés le plus souvent pendant toute la durée de leur maladie, parfois pendant plusieurs mois.

Cette inégalité de régime entre les employés et les ouvriers a disparu, et une unification analogue à celle qui a été faite pour le congé annuel a été décidée.

Actuellement, les employés et ouvriers des cadres permanents absents pour maladie bénéficient de leur traitement ou salaire complet, indemnité de résidence et charges de famille comprises, pendant une période d'une année.

La Commission de réforme. — Si la Société se vit dans l'obligation de réorganiser son service médical, et, dans le but de supprimer les abus dont nous avons parlé plus haut, de créer l'Inspection du Service de Santé, elle dut également forger un mécanisme qui lui permit d'éliminer dans l'avenir les membres de son personnel déprimés ou atteints de tares non imputables au travail, d'où son institution de la Commission de réforme.

Cette Commission est chargée d'examiner les agents ne pouvant plus assurer leur service ou demandant leur mise à la retraite anticipée.

Elle comprend :

Le Directeur du personnel ;

Le Chef de service auquel appartient l'agent ;

Le Médecin chef ;

Le Médecin de l'usine ou de la circonscription qui a suivi la maladie de l'agent.

Si l'intéressé le juge utile, il peut se faire accompagner, à ses frais, par son médecin traitant.

Les conclusions de la Commission de réforme sont transmises à l'Administrateur délégué par le Directeur du Personnel.

Il reste bien entendu que sous réserve de l'ancienneté à l'époque de la réforme, les droits à la pension de retraite restent entiers.

Statistique sur les maladies. — Nous ne voudrions pas nous étendre trop longtemps sur des points d'organisation intérieure un peu particuliers qui peuvent paraître manquer d'intérêt pour le profane, néanmoins nous tenons à donner ici quelques renseignements sur l'état sanitaire du personnel tels qu'ils résultent des travaux de la Commission de réforme.

L'étude et la comparaison des chiffres nous permettent de dire que, relativement à son effectif, le personnel « Employés » s'use plus que le personnel « Ouvriers ».

On peut attribuer cette constatation aux formes de la vie sédentaire et à l'inertie physique qu'elle comporte le plus souvent.

L'immobilité, aussi curieux que cela puisse paraître, provoquant l'usure générale et l'épaississement, engendre souvent des troubles organiques graves entre quarante-cinq et soixante ans.

Par contre chez l'ouvrier l'élimination du personnel à la suite de dépression physique ou de décès se produit plus tôt que chez l'employé et la réforme opère surtout chez lui entre trente et quarante-cinq ans.

Mesures spéciales concernant le personnel atteint de tuberculose. — La tuberculose est, sans conteste, l'agent d'élimination le plus actif et élot, selon les statistiques, dans la pleine jeunesse des ouvriers gaziers, d'où le déclin de beaucoup d'entre eux entre la trentaine et la quarantaine.

Pour remédier à cet état de choses les plus grandes précautions contre la contamination sont prises, tant au point de vue de l'embauchage qui n'est définitif qu'après un sérieux examen médical, qu'au point de vue de l'hygiène des locaux de travail, dont la salubrité est constamment accrue.

De plus des congés spéciaux de longue durée sont, depuis peu, accordés aux malades atteints de tuberculose.

Un ordre de service publié en novembre 1926 spécifie, en effet, que des congés avec traitement intégral pendant trois ans et avec demi-traitement pendant deux ans seront accordés aux employés et ouvriers atteints de tuberculose ouverte.

Ces congés sont renouvelables par périodes de six mois, soit sur demande des intéressés, soit d'office après avis du service médical de la Société.

Cette décision appliquée tout d'abord à la Préfecture de Police,

puis à la Ville de Paris est tout à l'honneur de ceux qui l'ont conçue.

Elle ne manquera pas de contribuer de la façon la plus heureuse à la lutte contre la tuberculose, car les charges imposées aux entreprises appliquant une telle mesure sont tellement lourdes, que les conditions médicales d'admission du personnel deviendront de plus en plus sévères, et que des agents d'un état de santé précaire ne risqueront plus par un embauchage de charité de contaminer des compagnons en parfaite condition physique.

CHAPITRE XV

Les congés à la Société du Gaz de Paris

Conformément à l'article 29 de la Convention de régie, d'après lequel la Société s'engage à maintenir au personnel les avantages qui lui étaient acquis au 1^{er} janvier 1907, notamment au point de vue du grade, des conditions du travail, des congés, et à l'article 29 *ter* qui dit que toutes les améliorations de situation qui viendraient dans l'avenir à être concédées au personnel municipal profiteraient au personnel du gaz assimilé, le personnel de la nouvelle Société a bénéficié, depuis cette époque, dans ces différents cadres de périodes de congés similaires à celles attribuées au personnel de la Ville de Paris.

Primitivement, les congés des ouvriers furent fixés à douze jours et le Préfet de la Seine avait proposé, dès le mois d'avril 1907, de rappeler aux liquidateurs de l'ancienne Compagnie que seuls les jours ouvrables comptaient et, qu'en conséquence, l'on devait, comme dans les services de la Ville de Paris établir la durée du congé annuel, en ajoutant aux douze jours réglementaires les jours de repos payés ou non payés compris dans la période de congé.

Les congés pour les employés furent fixés à trente jours pour les employés titulaires et à quinze jours pour les stagiaires.

Ils pouvaient être accordés en une seule fois ou en plusieurs fois, suivant le désir de l'intéressé.

Contrairement à ce qui avait été admis pour les ouvriers, il ne devait être tenu aucun compte des dimanches et jours fériés qui se trouvaient compris dans le congé annuel d'un mois.

Les congés pour périodes d'instruction militaire furent payés intégralement et sans enlever aux intéressés le bénéfice des congés annuels payés.

La Société du Gaz du fait même de son exploitation a toujours été forcée d'employer des ouvriers temporairement en particulier

aux usines où la chauffe des fours est variable. Ces ouvriers sont embauchés à nouveau par la suite suivant les besoins.

Il a été décidé en 1912 que les ouvriers temporaires auraient droit, au bout d'un an de services totalisés, un congé annuel lorsqu'ils compteraient à l'époque des congés une année de services ininterrompus depuis leur dernier réembauchage, et à un congé proportionnel dans les mêmes conditions que les ouvriers permanents, également six mois après le dernier réembauchage.

Perturbations apportées par la guerre dans le régime normal.

— A la veille de la guerre en juillet 1914, en prévision des éventualités qui pouvaient se produire par suite des événements, les congés annuels furent provisoirement suspendus.

Ils furent ensuite partiellement rétablis en 1917, pour permettre au personnel de prendre un repos nécessaire après une longue période de travail ininterrompu.

La durée des congés fut limitée à quinze jours pour les employés, dix jours pour les chefs ouvriers et sept jours pour les ouvriers permanents, jours de fête ou de repos hebdomadaire compris. Pour les ouvriers permanents et les chefs ouvriers, dès mai 1917, la durée du congé fut portée à douze jours.

Pour les ouvriers temporaires, l'ancien régime était maintenu avec toutefois une réduction de moitié dans la durée prévue pour le congé annuel.

Reprise du régime normal. — Enfin au mois de février 1919, les congés furent rétablis pour le personnel des cadres permanents d'après les modalités suivantes :

- Trente jours dimanches et fêtes compris, pour les employés;
- Vingt jours dimanches et fêtes compris, pour les chefs ouvriers;
- Douze jours pour les ouvriers permanents et les allumeurs.

Il restait bien entendu que pour ces derniers les jours ouvrables seuls devaient être compris dans les douze jours de congé.

Rien n'était changé en ce qui concernait les ouvriers temporaires qui continuaient eux aussi à bénéficier du régime d'avant-guerre.

En 1920, en concordance avec les décisions appliquées au personnel municipal, la Société du Gaz modifia son régime en faveur de certaines catégories.

Dorénavant vingt-sept jours furent octroyés aux chefs ouvriers et dix-huit jours aux ouvriers permanents et allumeurs.

En 1923, on accorda dix-huit jours aux ouvriers temporaires et postulants allumeurs comptant deux années de services totalisés, dont une année ininterrompue depuis leur dernier réembauchage et neuf jours aux agents des mêmes catégories ne comptant qu'un an de services totalisés et six mois ininterrompus depuis le dernier réembauchage.

En 1924, vingt-deux jours dimanches et fêtes compris furent attribués aux maîtres-ouvriers (cadre d'extinction).

Régime actuel. — Enfin après diverses modifications tendant à substituer pour les employés le régime des vingt-six jours ouvrables à celui des trente jours (y compris les jours fériés et de repos hebdomadaire), les congés du personnel gazier parisien, à dater de l'année 1928, furent définitivement fixés comme suit :

Trente jours y compris les jours fériés intercalés et les jours de repos hebdomadaire pour les employés, les chefs et maîtres ouvriers, les ouvriers permanents et les allumeurs, ainsi que pour les ouvriers temporaires et les postulants allumeurs comptant deux années de services totalisés, sous réserve de certaines modalités.

Quinze jours pour les ouvriers temporaires et postulants allumeurs comptant un an de services totalisés sous réserve de certaines modalités.

La grosse innovation du régime actuel, qui est conforme d'ailleurs aux dernières instructions préfectorales est d'avoir accordé au personnel ouvrier des congés identiques comme durée à ceux des employés.

Congés spéciaux. — La Société du Gaz accorde en outre divers congés exceptionnels à ses agents dans certains cas strictement délimités.

Périodes militaires. — Sans préjudice du congé annuel, un congé pour périodes d'instruction militaire est accordé, avec traitement intégral aux employés titulaires, assimilés et non assimilés, ouvriers permanents, ainsi qu'aux ouvriers temporaires comptant au moins une année de service.

Mariages, naissances, décès. — Des permissions spéciales sont accordées dans les conditions suivantes :

Trois jours de congé payés pour le mariage des agents ;

Un jour de congé payé pour le mariage de leur fils ou fille ;

Un congé payé de deux jours est accordé aux agents à l'occasion de l'accouchement de leur femme.

Des permissions à l'occasion des décès sont accordées dans les conditions suivantes :

Deux jours de congé payés pour le décès du conjoint et parents ou alliés en ligne directe ;

Un jour pour le décès de parents ou alliés au deuxième degré en ligne collatérale.

Il y a lieu de noter ici que la Société du Gaz a accordé à dater de 1921, dans les mêmes conditions, des congés payés aux agents désireux de s'absenter pour assister aux obsèques ou à l'exhumation d'un parent mort au champ d'honneur.

Congés d'accouchement. — L'on sait combien ces dernières années le législateur s'est préoccupé de la situation faite en France dans l'industrie aux femmes en couches.

Pendant longtemps, il y eut dans la loi française une absence inexplicable de dispositions protectrices pour l'ouvrière enceinte ou récemment accouchée. Cette lacune est maintenant comblée et fait l'objet du chapitre 4 *bis* au livre 2 du Code du travail (repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants).

Parallèlement aux mesures préconisées dans les Services municipaux en vertu de la nouvelle réglementation, l'Administration du Gaz décidait dès 1918 d'accorder un congé payé de huit semaines (quatre semaines avant les couches et quatre semaines après l'accouchement) aux employées et ouvrières du cadre permanent. Il était spécifié en 1921 que ce congé ne devait pas occasionner de retard dans l'avancement. Enfin, comme suite à un arrêté préfectoral du 10 février 1928, il a été décidé que des congés sans traitement pouvaient être accordés pour allaitement maternel. Ces congés ne peuvent être accordés pour une durée de plus de trois mois à partir de l'expiration du congé de grossesse qu'après avis du médecin chef.

En outre, l'article 18 du règlement des retraites spécifie que le temps passé en congé réglementaire, sans traitement, pour les dames employées pour cause d'allaitement de leurs enfants, comptera pour le calcul de la pension, à condition que les béné-

ficiaires continuent leurs versements à la Caisse des retraites pendant la durée du congé (1).

Nous voyons par cet examen d'ensemble du régime des congés du personnel gazier parisien les avantages considérables acquis par les agents de l'exploitation depuis l'assimilation. Nous sommes bien loin maintenant des premiers dix jours de congé que la Compagnie Parisienne accordait timidement à ses employés en 1892. Les étapes parcourues dans l'amélioration des conditions générales du travail furent grandes depuis cette époque, et, malheureusement les nouveaux venus semblent trop souvent l'ignorer.

(1) **Périodes militaires.** — Sans préjudice du congé annuel, le congé pour périodes d'instruction militaire est accordé, avec traitement intégral aux employés titulaires, assimilés ou non, ouvriers permanents, ainsi qu'aux ouvriers temporaires comptant au moins une année de service.

Cette disposition s'applique aux stagiaires.

Toutefois, les périodes d'instruction militaire non imposées par la loi (périodes facultatives, rappel pour insuffisance d'instruction) sont intégralement déduites du congé annuel.

CHAPITRE XVI

Les retraites à la Société du Gaz de Paris

Le régime des retraites à la Société du Gaz de Paris a été réglé par les articles 30 et 31 du chapitre VII de la Convention de régie.

Nous ne pouvons mieux faire pour indiquer les bases de ce régime, que de citer intégralement ces deux articles :

ART. 30.

La Société continuera le service des retraites des employés et ouvriers de la Compagnie Parisienne du gaz en liquidation, accordées avant le 1^{er} janvier 1907. Pour les retraites en formation du personnel en fonction, c'est le régime municipal qui sera appliqué dans son intégralité, tel qu'il est réglé pour les agents et employés par le règlement de la Caisse des retraites des employés de la Préfecture de la Seine en date du 1^{er} juillet 1897 et, pour les ouvriers, par le règlement général des ouvriers de la Ville de Paris, en date du 19 juin 1899.

Les services à la Compagnie Parisienne seront considérés comme des services à l'exploitation nouvelle; aucun reversement ne sera exigé pour leur validité.

Pour ce qui concerne les agents retraits au 1^{er} janvier 1907 que la nouvelle exploitation croirait devoir maintenir en activité, leur retraite sera liquidée à cette date sur les bases du règlement de la Compagnie Parisienne, mais l'effet en sera suspendu jusqu'à la cessation définitive de leurs fonctions. Aucune retenue ne sera effectuée, durant cette période, sur le traitement desdits agents.

ART. 31.

§ 1^{er}. — Pour assurer le service des retraites déjà constituées et de celles à constituer, conformément à l'article 30, la Ville de Paris remettra à la Société les dotations des deux caisses de retraites constituées en faveur de ses employés et ouvriers par la Compagnie Parisienne du Gaz, avec les fonds libres affectés aux retraites tels que lesdites dotations et lesdits fonds auront été remis à la Ville, à moins qu'ils n'aient été remis au nouvel exploitant, par la liquidation de la Compagnie Parisienne, le 31 décembre 1907, y compris les titres et fonds libres affectés au service des retraites accordées en 1906, conformément à l'article 14 de la Convention du 12 janvier 1906.

§ 2. — La Société prélèvera chaque année, sur le compte général d'exploitation, pour en faire recette au compte spécial des retraites, la somme nécessaire :

1^o Pour assurer, en cas d'insuffisance des revenus des dotations des caisses de retraites, le service de l'intégralité des retraites en cours ;

2^o Pour combler, si elle était constatée, l'insuffisance desdites dotations, au moyen d'annuités à verser aux deux caisses de retraites jusqu'à la date de l'expiration normale de la Régie intéressée, de telle sorte qu'à cette date les dotations soient suffisantes pour faire face aux charges leur incombant.

Dans ce but, la Société se conformera à un règlement spécial qui sera dressé, dans le plus bref délai, d'un commun accord entre la Ville et la Société.

§ 3. — Les sommes destinées à combler l'insuffisance des dotations seront placées par la Société en rentes 3 0/0 sur l'État, obligations de la Ville de Paris ou obligations de chemins de fer français, garanties par l'État. Il en sera de même des remplois qui pourraient être faits des fonds à provenir du remboursement ou de la vente des valeurs constituant la dotation des Caisses de retraites.

En ce qui concerne le premier alinéa de l'article 31, au sujet de la remise des dotations, nous savons déjà que les dotations furent remises à la Ville de Paris le 18 mai 1909, puis à la Société du Gaz de Paris, le 15 avril 1912.

La somme ainsi transférée a été de 21.624.967 fr. 20 c., évaluation au cours du 31 août 1907.

Cette évaluation fut arrêtée à la suite d'un inventaire d'actuaire établi sur la base du règlement des retraites de la Compagnie Parisienne.

L'article 30 posa le principe de l'application du régime municipal gazier à dater du 1^{er} janvier 1907.

L'article 31 définit la garantie financière à donner à la Caisse des retraites.

Cette garantie figure au paragraphe 2.

Ce paragraphe essaye de déterminer les solutions qui pourraient intervenir, en cas de difficultés éventuelles, au sujet de la constitution des dotations et prévoit, pour plus de précision, l'élaboration d'un règlement spécial dressé d'un commun accord entre la Ville et la Société.

L'élaboration de ce règlement fut des plus laborieuses et donna lieu à maintes difficultés.

Le 13 novembre 1908 un arrêté préfectoral institua une commission où la Ville et la Société comptaient chacun trois représentants.

En 1909 en raison des difficultés techniques rencontrées dans l'étude très particulière de la question des retraites, la Société obtint d'introduire dans la Commission, à titre de conseils, deux actuaires.

Une première réunion fixa le programme de la Commission, et les actuaires furent chargés d'évaluer les charges incombant à la Société pour les retraites en cours ou en formation, en se basant sur les règlements municipaux.

La Commission fit connaître en même temps son désir de voir amortir la dette non couverte au moyen d'une annuité constante pendant toute la durée de la concession.

Les actuaires firent remarquer tout d'abord que les articles 30 et 31 de la convention ne s'occupent que de trois catégories de retraites :

- 1^o Les retraites accordées avant le 1^{er} janvier 1907 ;
- 2^o Les retraites en formation du personnel en fonction ;
- 3^o Les retraites acquises au 1^{er} janvier 1907, dont les titulaires étaient maintenus en activité.

La question se posait de savoir si le personnel futur se trouvait implicitement visé par les textes.

La Commission statua sur ce point par l'affirmative et décida que la charge nouvelle causée par le paiement des retraites à cette catégorie du personnel serait amortie par une annuité variable à ajouter à l'annuité fixe.

Après des études longues et minutieuses, la Commission ayant reconnu l'insuffisance des dotations des caisses de retraites, présenta le 7 juillet 1911 un règlement qui avait pour caractéristique d'engager les finances de la Ville pour des sommes fixes déterminées une fois pour toutes et pour des sommes variables qui devaient être déterminées ultérieurement. L'indemnité fixe à verser à partir de 1911 pour combler le retard initial des dotations était de 2.900.000 francs.

Ce projet ne reçut jamais l'approbation de l'Administration préfectorale, qui, en raison des difficultés rencontrées pour établir l'équilibre du budget municipal ne pouvait adopter dans leur intégralité les dispositions de la Commission.

En 1913, un nouveau règlement des retraites fut mis en vigueur à la Ville de Paris. Ce règlement concernait en particulier les ouvriers et la Société avant de l'appliquer fit ressortir les charges

nouvelles qui allaient résulter de son application, au personnel de la régie du gaz.

Après la guerre, en 1922, un nouveau règlement des retraites fut encore appliqué au personnel gazier, par analogie avec celui qui, dorénavant, allait régir le personnel municipal.

Ce régime nouveau donna lieu à des calculs compliqués pour établir le montant des charges à supporter par l'exploitation et le chiffre qu'on obtint fit ressortir une annuité dépassant de beaucoup pour l'époque les possibilités financières de la Ville et de la Société.

En conséquence le 11 août 1926, la Convention de régie fut modifiée et complétée par un avenant qui à l'heure actuelle est la charte des retraites au Gaz de Paris.

Nous donnons ci-dessous les nouveaux articles 30 et 31 modifiés par cet avenant :

ART. 30.

La Société continuera le service des retraites des employés et ouvriers de la Compagnie Parisienne du Gaz en liquidation, accordées avant le 1^{er} janvier 1907. Pour les retraites en formation du personnel en fonction, c'est le régime municipal qui sera appliqué dans son intégralité.

Alinéas 2 et 3 sans changement.

ART. 31.

§ 1^{er}, sans changement.

§ 2, alinéas 1 et 2, sans changement.

2^o Pour effectuer, si la nécessité en est reconnue par la Ville et la Société, le versement de dotations aux Caisses de retraites.

Dans ce but, la Société se conformera à un règlement spécial qui sera dressé d'un commun accord entre la Ville et la Société.

§ 3. — Les sommes versées dans les conditions du § 2, alinéa 2 ci-dessus, seront placées par la Société en valeurs jouissant de la garantie de l'État, de la Ville de Paris ou du département de la Seine. Il en sera de même des emplois qui pourraient être faits des fonds à provenir du remboursement ou de la vente des valeurs constituant les dotations des Caisses de retraites.

En cas d'insuffisance des revenus des Caisses de retraites à la date où la Régie intéressée prendra fin pour quelque cause que ce soit, le service des retraites incombera à la Ville de Paris ou sera assuré sous sa garantie.

En examinant attentivement ces nouveaux textes, on s'aperçoit d'abord, que la partie relative à l'insuffisance des dotations (alinéa 3 de l'article 31 ancien), a été remplacée par le deuxièmeement de l'article 31 nouveau, qui laissa subsister la clause relative à

l'élaboration d'un règlement entre la Société et la Ville, mais l'on remarque surtout au paragraphe 3 qu'en cas d'insuffisance des revenus des caisses des retraites, leur service incombera à la Ville de Paris, ou sera assuré sous sa garantie.

Il est inutile d'insister sur le caractère de cette garantie dont l'importance ne peut échapper à personne.

C'est elle qui sert de base à tous les partisans du système actuel, et l'on doit convenir avec eux que, quels que soient les systèmes préconisés par les adversaires de cette garantie municipale, aucun d'entre eux ne peut offrir une garantie supérieure.

Le règlement auquel il est fait allusion au paragraphe 2 de l'article 31 nouveau, qui semble d'ailleurs avoir perdu de son intérêt avec le texte de l'avenant, a néanmoins été établi après avoir donné lieu à une délibération du Conseil municipal approbative publiée au *Bulletin municipal* du 31 mai 1927.

Il a été sanctionné par un arrêté préfectoral le 17 janvier 1928.

Ce règlement décide simplement que le placement et la réalité de l'existence des fonds seront placés sous le contrôle d'une Commission mixte comprenant des représentants de la Ville, de la Société et du personnel.

Cette décision rencontra des difficultés d'application et actuellement encore les délégués du personnel protestent contre les modifications apportées par l'avenant n° 7 du 11 août 1926 aux articles 30 et 31 relatifs au régime des retraites.

Le personnel soutient à tort que cette modification n'aurait dû intervenir que d'accord avec lui. Or, dans cet avenant, il ne s'agit que d'un aménagement des ressources destinées aux retraites, ce qui, à notre avis, ne touche pas aux droits mêmes du personnel, qui comme nous l'avons déjà fait remarquer, se trouve dans une situation identique au personnel municipal depuis qu'il a obtenu la garantie expresse de la Ville de Paris.

De plus, le personnel n'a jamais été signataire de la Convention de régie et l'on ne voit pas pourquoi son intervention serait devenue subitement nécessaire, dans la modification d'un contrat auquel il n'a jamais pris part officiellement.

Le Ministère du Travail saisi de cette question au mois de juin 1927 a d'ailleurs opposé à cette revendication une fin de non-recevoir très nette.

Pour nous résumer sur ce sujet qui agite les milieux syndicaux désireux de prendre une part toujours plus active de

contrôle dans la gestion de la régie, nous dirons que, si, par suite des troubles économiques et financiers de l'après-guerre, la Ville et la Société ont d'un commun accord décidé de décharger provisoirement le budget de l'Exploitation de dotations trop élevées, c'est dans l'intérêt général des consommateurs qui, sans cela, auraient vu le prix du gaz majoré, et dans l'intérêt des gaziers, en particulier, qui ont vu substituer à l'instabilité inévitable d'un régime privé, la stabilité de la garantie municipale.

Nous n'entrerons pas dans l'étude particulière du règlement des retraites des personnels de la Préfecture de la Seine, de la Préfecture de Police, et des administrations annexes dont fait partie la Société du Gaz de Paris.

Ce règlement approuvé par décret, le 6 janvier 1927, est trop connu pour que nous en fassions une étude approfondie qui sortirait du cadre de l'étude générale très vaste que nous avons entreprise sur le régime du personnel gazier.

Nous en ferons seulement ressortir les points principaux.

Nous lisons à l'article 4 qui détermine la contribution du personnel à la future pension de retraite :

1^o Un prélèvement de 6 0 0 sur les traitements et salaires, sur les remises allouées aux employés de l'octroi par l'État et la Ville de Paris, ainsi que sur la valeur du logement et des avantages accessoires du logement dont jouissent certains employés en plus du traitement en raison de leurs fonctions. Le logement et les avantages accessoires du logement seront évalués au dixième du traitement :

2^o La retenue du premier douzième de toute augmentation.

L'article 6 précise les conditions à remplir pour avoir droit à la retraite :

Le droit à la retraite est acquis au titre d'ancienneté, après trente ans révolus de services valables et cinquante-cinq ans d'âge, étant spécifié que l'Administration, hors les cas particuliers ci-après, ne pourra prononcer d'office l'admission à la retraite qu'à soixante ans d'âge pour les agents des services sédentaires et cinquante-cinq ans d'âge pour les agents des services actifs :

2^o Après quinze ans de services effectifs et sans condition d'âge :

a) Pour cause d'infirmités ou d'affections chroniques graves contractées pendant la durée des fonctions et mettant l'agent hors d'état de les continuer :

b) Pour cause d'incapacité professionnelle, après avis de la Commission de classement statuant sur les rapports de deux chefs hiérarchiques appartenant à des services différents, à chacun desquels l'agent aura été successivement affecté pendant un délai de six mois au moins ;

3° Après dix ans de services effectifs et sans condition d'âge, pour cause de suppression d'emploi;

4° Sans condition d'âge ni de durée de services, en cas d'accident, de maladie ou d'infirmités résultant notoirement de l'exercice des fonctions et mettant l'agent hors d'état de les continuer;

5° Sans condition d'âge ni de durée de services pour l'agent qui aura été mis hors d'état de continuer son service, soit par suite d'un acte de dévouement dans un intérêt public, ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'un de ses concitoyens, soit par suite de lutte ou de combat soutenu dans l'exercice de ses fonctions;

6° Au titre de pension proportionnelle, sans condition d'âge et après quinze ans de services effectifs;

7° Les agents qui, ayant eu quinze ans de services à la date de leur acceptation d'un mandat de député ou de sénateur, de conseiller municipal de Paris ou de conseiller général de la Seine, justifieront de cinquante ans d'âge à l'époque de la cessation de leur mandat, pourront être admis à faire valoir leur droits à une pension proportionnelle.

L'article 8 précise entre autres décisions que :

Le droit à la retraite pour ancienneté est acquis à cinquante-cinq ans d'âge et trente ans de services valables, y compris la majoration prévue à l'article 9 pour les agents du service actif de la Préfecture de la Seine, de l'Octroi de Paris, de l'Assistance publique et de la Préfecture de Police, à la condition qu'ils aient passé au moins dix années effectives dans lesdits services actifs (1), et qu'ils appartiennent à ces services depuis cinq années consécutives au moment de leur admission à la retraite.

Enfin l'article 18 détermine la manière dont doit être établi le montant de la pension :

Le chiffre de la pension est établi en prenant pour base les traitements ou salaires soumis à retenue, dont le titulaire a joui pendant les trois années d'activité les mieux rémunérées.

Seront comptés pour la fixation du traitement de base :

1° Les remises accordées aux agents de l'Octroi par la Ville de Paris et l'État;

2° Les avantages en nature qui font partie intégrante du traitement;

3° La valeur du logement et des avantages accessoires du logement dont certains agents jouissent en plus du traitement en raison de leurs fonctions.

Les services militaires rémunérés par une pension n'entrent pas en compte dans la liquidation de la pension civile.

(1) Nous savons que tout le personnel ouvrier est classé dans le service actif.

Suivent diverses considérations importantes sur le temps accompli comme service militaire obligatoire et sur le temps passé en congé réglementaire sans traitement pour certaines catégories.

L'article 18 ajoute :

La pension est calculée pour les trente premières années constituées, soit par des services civils non rémunérés par une pension, soit par des services militaires assimilés à des services civils dans les conditions indiquées au présent article à raison d'un quarante-cinquième du traitement de base.

Au delà de trente ans, les services ci-dessus ne seront plus rémunérés qu'à raison d'un soixantième du traitement de base par année supplémentaire (1).

Suivent des règlements pour les retraites du personnel féminin et à l'article 18 *bis* la façon de décompter les bénéfices de campagnes attribués pour la guerre 1914-1919.

Nous signalerons pour terminer cet examen du régime des retraites au Gaz de Paris que le nombre des assujétis était de 7.964 au 31 décembre 1927.

Ce nombre est appelé à augmenter encore pendant quelques années jusqu'à concurrence d'une dizaine de mille d'assujétis.

(1) Nous rappelons également que les pensions sont réversibles par moitié sur la tête de la veuve en cas de décès du titulaire et que chaque orphelin a droit à une pension personnelle.

CHAPITRE XVII

Conseil du travail et Conseil de discipline

Notre étude sur le régime du personnel à la Société du Gaz de Paris serait incomplète si nous ne disions quelques mots d'un Comité consultatif mixte, le Conseil du travail, dont la création heureuse est due à l'action personnelle de l'Administrateur délégué de la Société du Gaz.

Ce Conseil du travail fonctionna à partir du 1^{er} janvier 1909.

Le 18 décembre 1908, un ordre de service avait précédemment délimité les attributions d'un Conseil de discipline qui, à côté des représentants de l'Administration comprend un représentant du personnel élu pour un an par les agents de sa catégorie.

Ces deux organismes intéressants par leur composition mixte méritent quelques explications complémentaires concernant leurs attributions différentes qui ont été nettement déterminées.

Le Conseil du travail. — Au terme du règlement constitutif dont nous ne pouvons mieux faire que de citer presque intégralement les principaux passages, ce Conseil a pour but de servir de trait d'union entre le Conseil d'administration et le Personnel.

Il a pour objet d'associer les employeurs et les employés dans l'étude des questions économiques qui les intéressent et de rechercher les solutions capables d'assurer en même temps la satisfaction des intérêts communs et la bonne harmonie générale.

Il est spécifié au paragraphe III du règlement que le Conseil examine les affaires soumises à ses délibérations et mentionnées à l'ordre du jour de ses séances, en accomplissant sa mission soit comme comité d'études, soit comme conseil familial.

A notre connaissance, bien peu d'entreprises industrielles possèdent à l'heure actuelle un organisme semblable, dont la constitution décèle chez ceux qui en ont préconisé l'institution,

une foi vigoureuse dans les résultats heureux que doit toujours donner la coopération du patronat et du salariat, lorsque les deux partis en présence ne se disputent pas mutuellement les attributions qui leur sont propres.

Le Conseil du travail fonctionne comme Comité d'études pour l'examen des questions concernant :

- 1^o La détermination des emplois à réserver aux anciens militaires ;
- 2^o Les conditions d'admission à la retraite ;
- 3^o La répartition des dotations aux Caisses de retraites ;
- 4^o Les Institutions de prévoyance et de mutualité ;
- 5^o La répartition des dotations aux Institutions de Prévoyance et de Mutualité ;
- 6^o Le Service médical ;
- 7^o L'organisation du service de contrôle des agents malades ou blessés ;
- 8^o L'application des règlements relatifs à l'avancement et au travail dans les bureaux, usines, ateliers, chantiers ;
- 9^o Salubrité des locaux ;
- 10^o Hygiène générale.

Le Conseil émet à titre consultatif les avis motivés qui lui sont demandés.

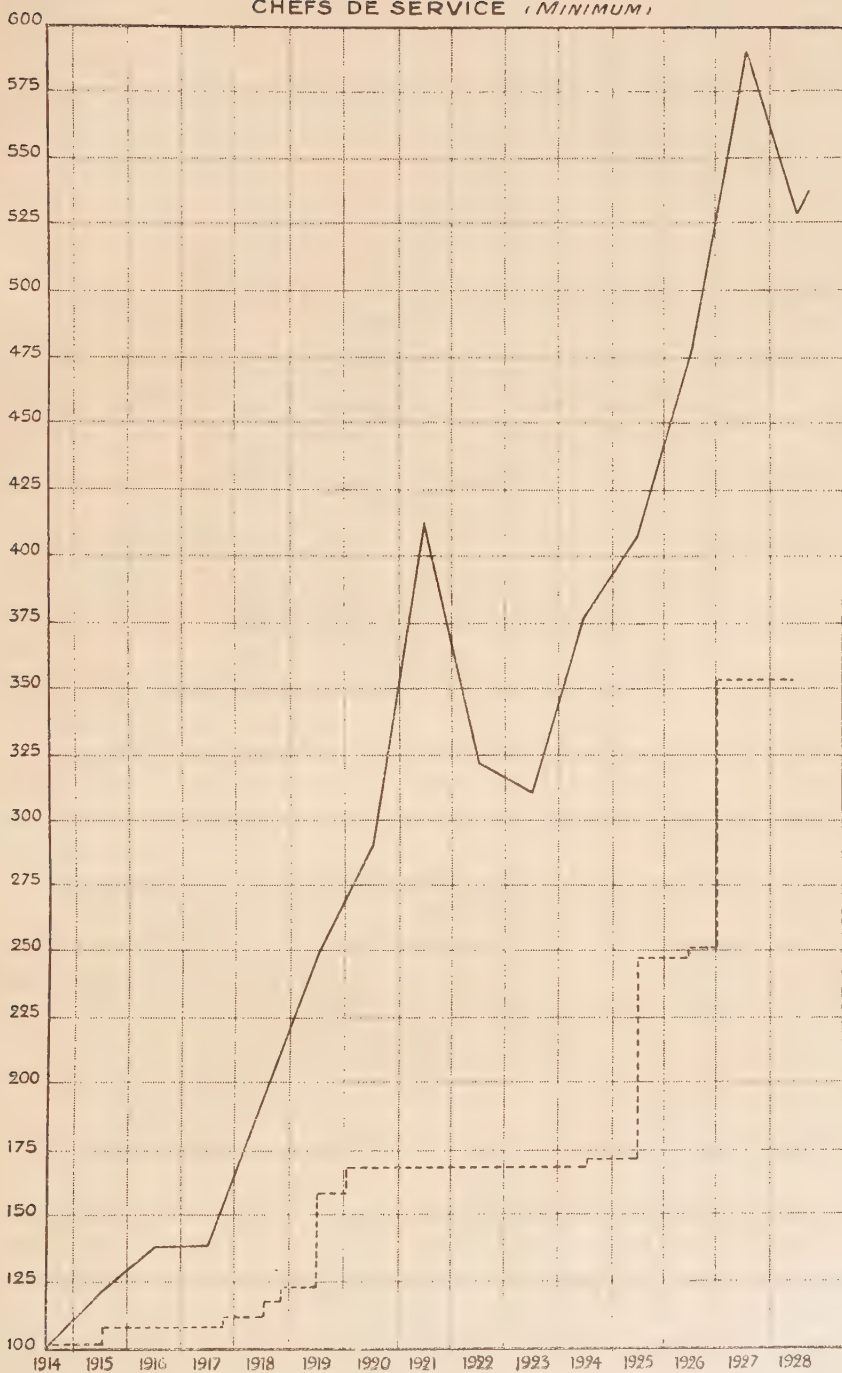
Il fonctionne également à titre consultatif comme conseil familial lorsqu'il a à examiner des questions particulières intéressant une ou plusieurs catégories d'employés ou d'ouvriers, un ou plusieurs employés ou ouvriers.

Le Conseil transmet ses avis au Conseil d'administration auquel appartient dans tous les cas la décision.

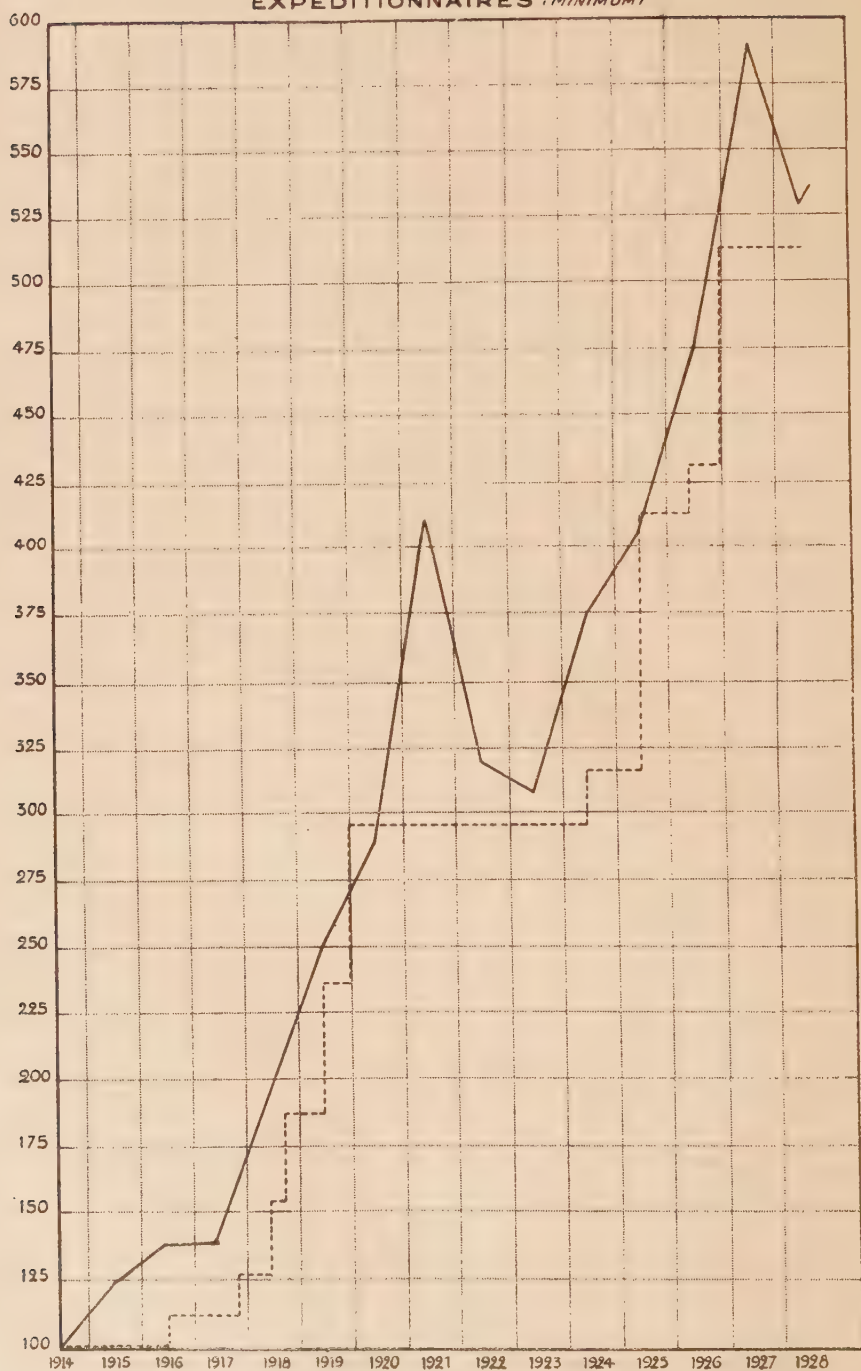
La composition du Conseil du travail est la suivante :

- 1^o Un délégué du Conseil d'administration de la Société, *Président* (avec voix consultative) ;
- 2^o L'un des directeurs (avec voix consultative) ;
- 3^o Dix délégués du personnel (employés, ouvriers et allumeurs élus au suffrage direct et universel) ;
- 4^o Dix représentants de l'Administration (ingénieurs, chefs de service et régisseurs d'usines) désignés par le Conseil d'administration de la Société ;
- 5^o Un secrétaire désigné par le Conseil d'administration de la Société (avec voix consultative) ;
- 6^o Un secrétaire adjoint désigné par le Conseil d'administration de la Société (avec voix consultative).

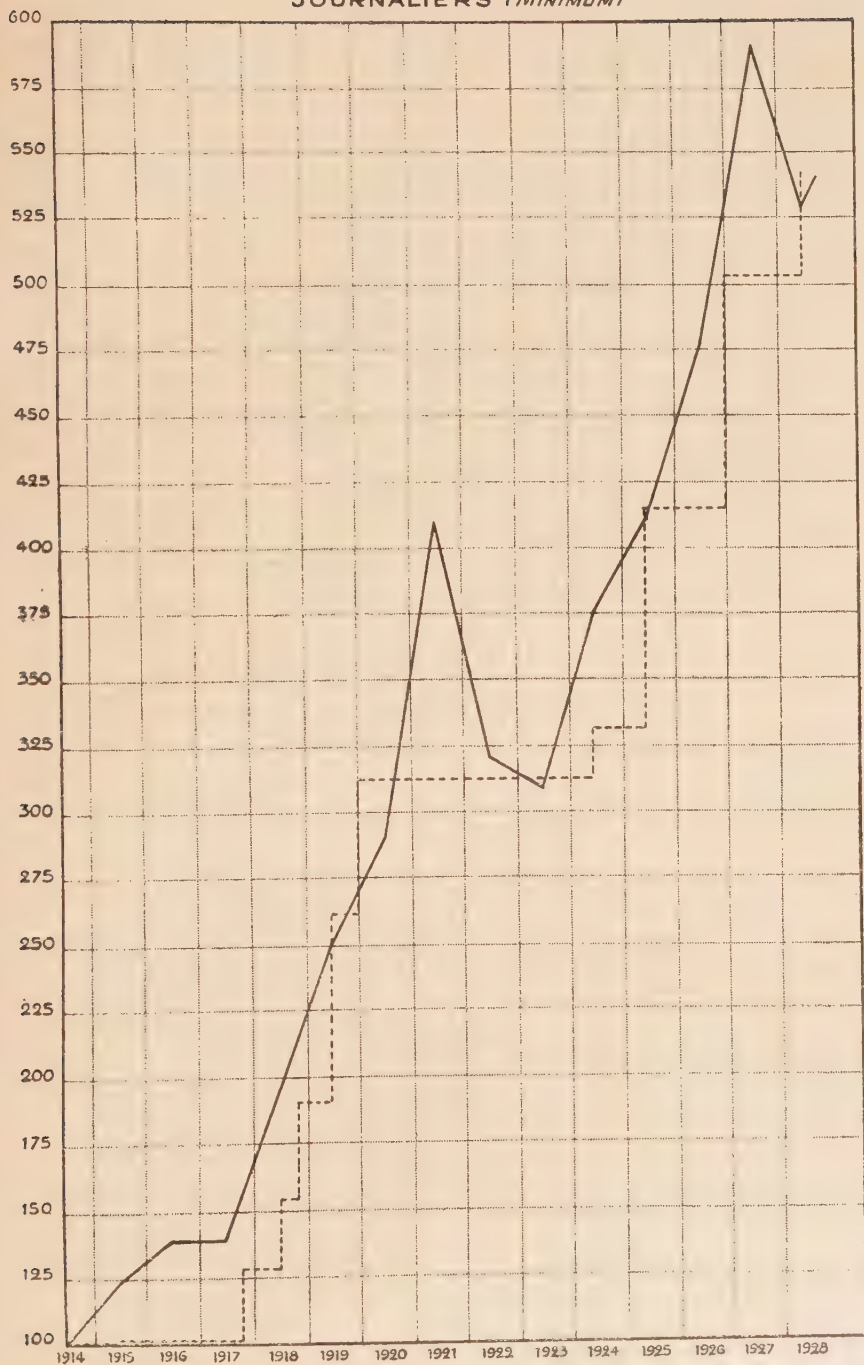
CHEFS DE SERVICE (MINIMUM)



EXPÉDITIONNAIRES (MINIMUM)



JOURNALIERS (MINIMUM)



Le Conseil du travail vote sur les questions soumises à sa délibération par assis et levé ou au scrutin secret. Il y a lieu d'indiquer ici que le vote au scrutin secret est de droit lorsqu'il est demandé, même par un seul membre.

Nous avons indiqué plus haut que les représentants du personnel étaient élus au suffrage direct et universel, nous ajouterons que ces élections ont lieu au scrutin de liste.

Pour l'élection qui a lieu annuellement dans la dernière quinzaine de mars, le personnel est divisé en catégories, et chacune d'elles élit ses représentants ainsi que leurs suppléants et les suppléants de catégorie.

Sont électeurs et éligibles les agents titulaires de la Société et les temporaires ayant au moins deux années de service à la condition qu'ils effectuent leurs versements à la Caisse des retraites.

Nous ajouterons que les secrétaires généraux des organisations syndicales légalement constituées, créées par le personnel, sont éligibles, qu'ils soient en activité de service ou en congé régulier.

Enfin, pour empêcher toutes fraudes au moment de l'élection, dans le bureau de chaque catégorie de chaque section, sont aménagés des isoloirs en nombre suffisant, qui permettent à l'électeur de placer avec discrétion son bulletin de vote dans l'enveloppe qu'il remettra ensuite au président du bureau pour être déposée dans la boîte de scrutin.

Lorsque l'élection des membres a permis la constitution définitive du Conseil, la convocation de ceux-ci en est faite par le Président qui leur adresse individuellement une lettre contenant l'ordre du jour arrêté pour la séance.

Entre les réunions, la permanence du Conseil du travail est assurée par son bureau composé du président, d'un représentant de l'Administration et du secrétaire ou du secrétaire adjoint.

Ce bureau examine les questions qui doivent être soumises au Conseil et si le bureau estime que la question en cause est de la compétence du Conseil du travail, le président en décide la mise à l'ordre du jour.

Voici, à titre d'exemple, une liste de questions mises à l'ordre du jour d'un Conseil :

ORDRE DU JOUR :

Réclamation relative à l'hygiène des locaux mis en commun à la disposition du personnel.

Demande d'attribution de blouses aux employés des usines et des ateliers et magasins.

Réclamation concernant une demande de sursis à accorder aux agents punis d'une peine de mise à pied.

Nous n'avons relaté que les dispositions essentielles concernant le fonctionnement du Conseil du travail, le règlement constitutif contient de nombreuses prescriptions de détail qui assurent la bonne marche d'un organisme aussi important.

Rien n'a été laissé au hasard dans l'organisation de ce Conseil qui, jusqu'à présent, a donné de très bons résultats.

A l'heure actuelle, dans les services publics qui touchent de près ou de loin à la Ville ou au département, nous ne voyons guère que la Société d'Éclairage, Chauffage et Force motrice pour avoir instauré un système analogue à celui du Gaz de Paris en constituant, en 1920, un Conseil du travail dont la création a été inspirée très certainement par le Conseil du travail de la Société.

Le Conseil de discipline. — Le Conseil de discipline est un comité consultatif qui sauvegarde les intérêts des employés ouvriers et agents de la Société en maintenant dans l'ensemble des services l'ordre et la discipline indispensables.

Les membres du Conseil dont l'Administrateur délégué est président sont :

Le Directeur des Services techniques ou son suppléant ;

Le Directeur des Services extérieurs ou son suppléant.

Deux représentants du personnel (ouvriers, employés ou allumeurs), élus pour un an par les agents de leur catégorie.

En sus des deux représentants titulaires chaque catégorie élit un représentant suppléant.

Le Directeur du Personnel et du Secrétariat général ou son suppléant rapporteur du Conseil de discipline en est également l'archiviste.

Les élections au Conseil de discipline des représentants du personnel se font en même temps et de la même façon que celles au Conseil du travail, devant les mêmes bureaux, mais par

scrutin distinct. Il est spécifié que le Conseil du travail et le Conseil de discipline étant deux organes différents dont les attributions ne peuvent être confondues les membres du Conseil du travail ne sont pas éligibles au Conseil de discipline et réciproquement.

Les questions examinées par le Conseil de discipline sont relatives à l'application des sanctions disciplinaires suivantes :

- 1^o Mise à pied au delà de dix jours ;
- 2^o Retard dans l'avancement en cas de démerite dans le service ;
- 3^o Radiation du tableau d'avancement ;
- 4^o Rétrogradation de classe ou de grade ;
- 5^o Révocation.

L'affaire est préparée par le rapporteur qui, si l'on peut faire une comparaison avec ce qui se passe devant les tribunaux joue le rôle de juge d'instruction.

Lorsqu'il comparait devant le rapporteur, l'agent peut se faire assister par un collègue de son choix appartenant à sa catégorie.

Lorsque le rapporteur a communiqué au Conseil de discipline son rapport avec toutes les pièces de l'enquête, y compris un procès-verbal signé par les intéressés, le Conseil émet un avis le plus souvent après audition directe de l'agent et de son assistant.

L'Administrateur délégué qui seul a qualité pour prendre la sanction décide ensuite quelle sera la mesure disciplinaire à appliquer.

Il y a lieu de noter ici que toutes ces dispositions ne peuvent en rien préjudicier au droit qu'a le Préfet de la Seine d'ordonner le renvoi définitif ou temporaire, des allumeurs et de tous les employés du Service actif, toutes les fois que ces employés donnent lieu à des plaintes qu'il juge fondées.

Ce droit a été formulé dès le début de l'exploitation gazière parisienne et l'on retrouve cette réserve au profit du Préfet dans les vieux documents de l'époque.

Si pour le Conseil du Travail, à part la Société d'Éclairage, Chauffage et Force motrice, nous ne trouvons que peu d'imitateurs à l'organisation faite d'un Conseil du travail à la Société du Gaz de Paris en 1908, il n'en est pas de même pour le Conseil de discipline en fonction à partir du 1^{er} janvier 1909.

Nous trouvons en effet des organisations similaires créées en

1911 pour la Préfecture de Police, en 1920 à la Compagnie Parisienne de Distribution d'Électricité, en 1922 à la Société d'Éclairage, Chauffage et Force motrice, en 1926 à la Préfecture de la Seine.

Les Conseils de discipline qui contribuent à maintenir dans le personnel l'ordre et le respect des règlements, par leur composition mixte assurent aux agents fautifs une grande équité dans l'application des peines dont ils peuvent être frappés.

DEUXIÈME PARTIE

Application
au Personnel Gazier Parisien
de la
Législation du Travail

CHAPITRE PREMIER

La Loi de 1898

Ses modalités d'application à la Société du Gaz de Paris

Dans l'importante législation du travail née depuis moins d'un quart de siècle, la loi sur les accidents du travail tient sans conteste une place prépondérante.

Elle rentre dans la catégorie de ces lois sociales dont nous avons annoncé l'étude particulière dans notre préambule.

Nous n'en discuterons ici ni les détails d'élaboration ni leurs conséquences. Ces questions ont été étudiées d'une façon très complète dans de nombreux ouvrages de législation ainsi que dans de nombreuses thèses composées sur cette matière.

Après avoir dit quelques mots du risque professionnel qui est l'idée maîtresse de la loi, nous nous bornerons à signaler des décisions des tribunaux concernant le personnel gazier, qui ont fixé ou confirmé certaines modalités d'application de la jurisprudence.

Le risque professionnel. — Nous savons que la grande innovation de la loi de 1898 fut de faire apparaître la notion du risque professionnel. Désormais la victime d'un accident n'a plus besoin d'invoquer la notion de faute à l'égard du patron pour réclamer une indemnité, l'article 1382 du Code civil ne joue plus et l'accident par lui seul ouvre le droit à indemnité du moment que l'on est lié au chef d'entreprise par un contrat de travail et que l'on remplit certaines conditions requises par les textes.

A notre avis, cette expression de risque professionnel n'est pas assez vaste pour contenir toutes les obligations que le législateur

semble avoir voulu mettre à la charge du patronat, et, l'expression de risque social serait beaucoup plus conforme à la vérité.

En effet, depuis qu'un machinisme important s'est développé le seul fait d'être au service de ce machinisme fait naître un risque certain et ce n'est pas un simple particulier, mais la collectivité toute entière qui doit assurer les charges de ce risque puisque toute entière elle profite des progrès de ce machinisme.

C'est d'ailleurs ce qui se passe en réalité.

En effet, les charges de la loi sur les accidents du travail ne pèsent en particulier, ni sur l'employeur, ni sur les employés, ni sur le blessé; mais elles pèsent sur tous en général, comme membres d'une collectivité d'individus.

L'employeur qui assume la réparation de l'accident, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une compagnie d'assurances, fait en somme l'avance à la Société des fonds correspondants au risque survenu et aux charges qui en découlent.

Il se récupère d'ailleurs de toutes ces charges sur la société toute entière en incorporant tous les éléments dans le coût de production.

Nous estimons que la notion du risque ainsi comprise est conforme aux tendances actuelles et à bon nombre de décisions des tribunaux.

Cette notion du risque social comporte en elle-même bien d'autres risques que le risque industriel et professionnel et c'est dans la généralisation de cette idée que peuvent se rencontrer les dangers d'application de pareilles conceptions.

Nous n'entrerons pas ici dans une polémique pourtant bien intéressante qui nous amènerait à discuter de l'opportunité de la législation en cours sur les assurances sociales, qui n'est que la consécration des principes que nous venons d'énoncer. Ce serait nous éloigner beaucoup trop de notre sujet qui ne comporte que l'étude des conditions du travail du personnel gazier.

La situation actuelle du personnel vis-à-vis de la loi. — A l'heure actuelle à la Société du Gaz l'agent blessé par le fait ou à l'occasion du travail, a la certitude d'être indemnisé et de bénéficier dans la plus large mesure de tous les avantages concédés par la loi sur les accidents du travail.

L'indemnité qui peut lui être allouée varie, bien entendu, suivant

qu'il s'agit d'une incapacité partielle et permanente ou d'une incapacité absolue et permanente, mais de toutes façons en cas d'incapacité temporaire la victime de l'accident est assurée de toucher *son salaire intégral* pendant toute la période d'absence et non pas seulement le demi-salaire prévu par la loi.

Peu de travailleurs de l'industrie privée bénéficient de semblables avantages.

En cas d'incapacité permanente partielle, l'article 21 de la loi de 1898 permet une fois l'indemnité déterminée, de décider que le service en sera suspendu et remplacé momentanément par tout autre mode de réparation.

C'est là une heureuse mesure qui facilite les rapprochements entre le patron et les ouvriers victimes d'accidents.

Bien des emplois de surveillants, de concierges, de gardiens d'usines qui demandent plus de probité que de vigueur physique sont, en vertu de l'article 21, fréquemment réservés à des accidentés du travail qui touchent un salaire à la place des arrérages de la rente préalablement fixée.

Si l'ouvrier blessé est amené du fait de l'accident à effectuer un travail moins rémunérateur que ne l'était son ancien métier, la rente complète la différence existant à son préjudice entre l'ancien et le nouveau traitement.

La garantie des indemnités. — L'assurance en matière d'accidents du travail n'est pas obligatoire, elle est facultative.

Généralement les assurances sont individuelles et les noms des ouvriers sont portés à la connaissance des Compagnies qui font verser aux employeurs des primes proportionnelles aux risques encourus et au nombre d'ouvriers occupés.

Moyennant le versement de ces primes le patron est déchargé de toute responsabilité et lorsque le Tribunal alloue une rente la condamnation est prononcée directement contre l'assureur substitué au chef d'industrie.

Les Compagnies auxquelles les entrepreneurs s'adressent sont, d'ailleurs, soumises à un contrôle de la part du Ministère du Travail.

La Société du Gaz n'a pas voulu aliéner sa liberté de décision sur des cas d'espèce en pratiquant l'assurance obligatoire, elle demeure son propre assureur et assume elle-même le service des

rentes aux ayants-droit. C'est une lourde charge pour l'Administration actuelle, mais le sacrifice consenti est tout à l'avantage du personnel qui se voit accorder des indemnités justifiées de la façon la plus large et qui ne subit pas les inévitables marchandages auxquels se livreraient les représentants des Compagnies d'assurances.

Quelques cas intéressants d'application de la loi sur les accidents du travail, aux travailleurs du gaz. — Dès 1893, une loi concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs était appliquée au personnel gazier et en 1896 le Conseil d'administration de la Compagnie Parisienne rappelait aux régisseurs d'usine que les déclarations d'accidents survenus dans les usines devaient être faites dans les quarante-huit heures à la mairie de la commune. Il était spécifié en outre que ces déclarations restaient sans objet quand il s'agissait d'accidents survenus à l'extérieur des ateliers.

Responsabilité de l'entrepreneur qui maintient sur ses chantiers un ouvrier en état d'ivresse. — L'application de la loi de 1898 qui se substitua à celle du 12 juin 1893, ne se fit pas non plus au début sans quelques difficultés, et des instructions sévères concernant la responsabilité des régisseurs qui acceptaient dans les usines des ouvriers en état d'ivresse furent publiées dès le début de l'année 1899.

En effet, le 15 décembre 1898, la Chambre des appels correctionnels de la Cour de Paris avait rendu un arrêt dans lequel il était dit que le fait de conserver en service un agent notoirement alcoolique engageait directement la responsabilité de la Compagnie.

Cette décision avait été prise à la suite d'un accident survenu à l'usine de Clichy, où un ouvrier avait blessé gravement un camarade en le poussant et en le faisant tomber d'une hauteur de 5 mètres, sans provocation, ni motif apparent d'aucune sorte.

Cet ouvrier ayant été l'objet de poursuites, la Compagnie mise en cause avait vu retenir sa responsabilité parce que l'accident s'était produit dans *l'intérieur d'un atelier et pendant le service*.

Avec la jurisprudence actuelle la responsabilité de la Compagnie Parisienne aurait été retenue, même si l'ouvrier ivre avait été la propre victime de son intempérance.

Le devoir de surveillance s'impose au patron à l'égard du personnel qu'il emploie sans qu'il puisse y avoir d'exception.

Un ouvrier en état d'ivresse doit être exclu de l'usine.

Le principe en vertu duquel le chef d'entreprise est responsable de tout accident survenu à l'heure et au lieu du travail trouve son application en dépit de l'état d'ivresse de la victime.

Si celui-ci permet d'invoquer la faute inexcusable, il ne permet pas d'éluder la responsabilité qui pourra seulement être considérablement atténuée.

Les ouvriers victimes d'accidents causés par des plaisanteries de leurs compagnons bénéficient des dispositions de la loi de 1898. — Un conducteur de machines de la distillation est sur sa chargeuse cependant qu'un chauffeur balaie à côté de lui devant la batterie, ce dernier lui envoie son balai à la tête. Le balai heurte le bâti de la machine et retombe à terre. Et tandis que le chauffeur le ramasse pour le lancer à nouveau à la tête du conducteur, ce dernier court se mettre à l'abri derrière sa chargeuse.

Dans sa précipitation il se heurte la tête contre un tampon de cornue et se fait une fracture du crâne. Il succombe quelques jours plus tard.

La Société du Gaz après avis de son Contentieux a admis qu'il y avait accident du travail et a offert à la veuve de l'ouvrier la rente dans les termes de la loi (procès-verbal de conciliation du 26 février 1925).

Le travail en commun présente des risques; les fautes, les maladresses, la méchanceté même des autres ouvriers dont il impose le contact peuvent occasionner des accidents.

L'exemple que nous venons de citer montre que même dans cette éventualité le travailleur trouve dans la loi de 1898 la protection qu'il est en droit d'espérer.

L'évaluation du salaire de base qui sert à la fixation de la rente. — Le salaire qui sert de base au calcul de la rente d'invalidité est l'ensemble des gains faits par la victime pendant l'année qui a précédé l'accident.

On doit comprendre dans ce salaire tous les gains qui rémunèrent l'ouvrier de son travail, soit en argent, soit en nature, dès lors que par leur généralité et leur persistance ils ont pris un tel caractère de certitude et de stabilité que l'ouvrier a dû y compter et les faire entrer dans l'évaluation de ses ressources.

Telles sont les allocations de coke, que la Société fournit au personnel, le logement cédé gratuitement dans certains cas, la nourriture et les vêtements, les gratifications accordées par le patron d'une manière fixe habituelle et périodique, les pourboires donnés par les tiers autres que le patron lorsqu'il est admis que l'ouvrier reçoive un pourboire des clients et que par suite le chet d'exploitation ne lui paye qu'un salaire inférieur à celui qui est alloué aux ouvriers de la même catégorie qui ne sont pas en relations avec le public.

Tel est le cas des pourboires qu'il est d'usage de donner aux charretiers livreurs de coke pour le transport de celui-ci aux étages.

Il y a cependant une indemnité spéciale qui a donné lieu à des décisions contradictoires des tribunaux, c'est l'indemnité de vie chère accordée après la guerre aux agents du Gaz comme elle l'était aux catégories correspondantes des fonctionnaires de l'État.

La Cour de cassation saisie de cette question a rendu le 29 octobre 1923 un arrêt très important sur ce point dans une contestation survenue entre un ouvrier NACEUR HAMAR et la Société du Gaz qui refusait de comprendre dans le salaire de base de la victime cette fameuse indemnité.

Voici les termes de l'arrêt qui fixe définitivement la jurisprudence à ce sujet :

COUR DE CASSATION (Chambre civile).

29 octobre 1923.

Présidence de M. SARRUT, premier Président.

Aux termes de l'article 10, paragraphe 1^{er} de la loi du 9 avril 1898, le salaire servant de base à la fixation des rentes s'entend, pour l'ouvrier occupé dans l'entreprise pendant les douze mois avant l'accident, de la rémunération effective qui lui a été allouée pendant ce temps, soit en argent, soit en nature.

Toutes les allocations stipulées à son profit dans le contrat de travail, lors qu'elles ne sont pas le remboursement des dépenses mises à sa charge, ont le caractère de rémunération, et, comme telles, participent du salaire annuel.

Il en est ainsi notamment des indemnités de vie chère.

NACEUR contre SOCIÉTÉ DU GAZ DE PARIS.

Aucune autre décision judiciaire réellement digne d'être retenue n'est parvenue à notre connaissance sur l'application au Gaz de Paris de la loi sur les accidents du travail.

L'on voit de ce qui précède que l'interprétation en a toujours été faite de la façon la plus large par l'Administration qui en payant le salaire intégral au lieu du demi-salaire au personnel absent pour blessure, devance et même dépasse les projets les plus généreux d'assurances sociales.

CHAPITRE II

La loi sur le repos hebdomadaire et son application au Gaz de Paris

Après la loi de 1898 sur les accidents du travail, la loi du 13 juillet 1906, doit être considérée comme une des innovations importantes du législateur, qui ont contribué à modifier profondément ces dernières années les conditions de travail de la classe ouvrière.

Sans faire ici l'analyse de cette loi dont le domaine d'application est très étendu, ce qui nous entraînerait dans des considérations qui sortiraient du cadre que nous nous sommes tracé, nous nous contenterons d'en rappeler les dispositions générales essentielles comprises actuellement dans le livre II du Code du travail aux articles 31, 32 et 33 :

Art. 31. — Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier.

Art. 32. — Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minima de vingt-quatre heures consécutives.

Art. 33. — Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Les nécessités économiques ne permettant pas d'imposer au commerce et à l'industrie l'application stricte de ces dispositions, le législateur a prévu un certain nombre de dérogations.

Ces dérogations sont de deux sortes :

Des dérogations de plein droit et des dérogations devant être autorisées par l'Administration.

1^o Dérogation permanente (art. 38 du Code du travail). Autorisation de faire travailler toute la semaine en donnant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation nous intéresse particulièrement en ce qui concerne l'éclairage, puisque dans la liste limitative comprenant

les catégories d'établissements admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement figurant les entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice.

2° Dérogations temporaires avec autorisation administrative. Ces dérogations sont accordées lorsqu'il est établi que le repos simultané du personnel le dimanche compromettrait le fonctionnement d'un établissement. Le repos peut alors être accordé un autre jour que le dimanche à tout le personnel, ou bien du dimanche midi au lundi midi ou encore le dimanche après-midi avec repos compensateur par quinzaine.

Enfin, en cas de travaux urgents, en cas d'intempéries, dans les industries de plein air, il peut y avoir suppression temporaire du repos hebdomadaire.

En 1906, pour l'industrie gazière parisienne, nous nous trouvons en pleine période de transition. La Compagnie Parisienne, en liquidation avant de céder la place à la Société du Gaz, décidait, après avoir demandé des instructions préfectorales, de continuer à accorder aux agents du personnel ouvrier le paiement de leurs salaires pour *deux jours par mois* et pour le congé annuel de dix jours, les autres journées de repos devant être données sans traitement aux ouvriers.

Ces décisions étaient conformes au texte de la loi, cette dernière n'imposant nullement au patron l'obligation de rétribuer son personnel les jours de repos.

Les employés bénéficiaient depuis la formation de la Compagnie Parisienne du repos hebdomadaire payé le dimanche, rien ne fut changé à leur situation antérieure et nous constatons que l'application du nouveau texte législatif n'eut de conséquence que pour les ouvriers.

Conformément à l'article 5 de la loi (art. 41 du Code du travail) qui dit que lorsque le repos est donné le même jour à tout le personnel, le repos hebdomadaire sera réduit à une demi-journée, c'est-à-dire douze heures pour certaines catégories d'agents dont faisaient partie les gardiens et les concierges, la Compagnie Parisienne appliqua ce règlement aux concierges du siège social.

Dans les usines, au contraire, le congé n'étant pas donné le même jour à tout le personnel, l'ancien article 5 de la loi ne put s'appliquer aux gardiens et concierges.

Ceux-ci bénéficièrent donc chaque dimanche d'un repos de

vingt-quatre heures pendant lequel ils furent remplacés par un ouvrier de l'usine.

Il fut décidé que les chauffeurs, occupés à un travail continu, se reposeraient trois dimanches de suite et travailleraient le quatrième dimanche avec repos le lundi.

Les employés chargés de la paie des ouvriers virent leur repos fixé en principe, au dimanche, tout en restant entendu que chaque fois que leurs occupations les obligeraient à travailler ce jour-là, ils auraient congé un jour de la semaine suivante.

En ce qui concerne les ateliers de Produits chimiques et Usines de goudrons, il fut décidé que dans ces établissements les ouvriers se reposeraient en principe le dimanche.

Toutefois, toujours en vertu de l'article 5 de la loi, les agents employés à la conduite des générateurs n'eurent qu'un repos d'une demi-journée par semaine.

Enfin, les liquidateurs de la Compagnie Parisienne donnèrent des instructions pour que les dispositions de la loi soient dans tous les cas interprétées dans un sens très large.

C'est ainsi qu'en ce qui concernait le personnel flottant des usines, les régisseurs eurent toute latitude pour choisir le jour de repos hebdomadaire tout en cherchant autant que possible à accorder le dimanche.

Il était recommandé pour tous les cas douteux de s'entendre avec les inspecteurs du travail.

La Société du Gaz de Paris, à partir du 1^{er} janvier 1907, continua d'appliquer ces dispositions lorsqu'elles concordaient avec le régime municipal, et, en conformité avec l'article 29 *ter* de la Convention de régie, décida, à dater du 1^{er} janvier 1915, d'accorder à toutes les catégories du personnel ouvrier un jour de congé payé par semaine, ou suivant les nécessités du service, un nombre de congés équivalent.

Nous allons au chapitre suivant, en étudiant la loi de huit heures, assister à la conjugaison de cette dernière avec les prescriptions relatives au repos hebdomadaire.

Nous verrons des dérogations très importantes permettre la suppression partielle de ce repos dans les services à feu continu tout en entraînant pour la Société du Gaz une organisation très complexe de ses services de relève à la chauffe des fours.

CHAPITRE III

La loi de huit heures dans l'industrie du gaz

La loi du 23 avril 1919, en réglementant la durée du travail pour les adultes et en la limitant à huit heures, a profondément modifié les conditions d'exploitation des entreprises industrielles.

L'industrie du gaz n'a pas échappé à la règle commune et comme nous l'avons annoncé dans notre introduction nous allons en étudiant le texte législatif dont il s'agit et en commentant les règlements qui ont suivi la promulgation de la loi montrer la répercussion qu'ils ont eue à la Société du Gaz de Paris.

La loi du 23 avril 1919. — A la veille de la guerre, la réduction légale de la journée de travail pour les adultes avait souvent fait l'objet des revendications de la classe ouvrière.

Au cours des hostilités, il se fit une évolution des esprits favorable à la réforme. Dès le 24 octobre 1918 la Chambre française chargeait sa Commission du Travail d'étudier les clauses d'une législation protectrice du travail que devrait renfermer le Traité de Paix.

La journée de huit heures fut l'un des objets de cette étude et, à l'unanimité, la Conférence de la Paix adopta dans une Assemblée plénière les conclusions favorables de la Commission du Travail de notre Chambre des députés.

Le gouvernement français s'inspirant de cet esprit, présenta à l'examen du Parlement un projet sur la journée de huit heures qui reçut la sanction législative et devint la loi du 23 avril 1919.

Cette loi ne posait d'ailleurs qu'un principe général et s'en rapportait à des règlements d'administration publique du soin de déterminer par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région les délais et conditions dans lesquels devrait s'appliquer cette limitation de la durée du travail.

Application de la loi du 23 avril 1919. — Le législateur avait pris soin de préciser que les règlements d'administration publique prévus ne pourraient être pris qu'après avis des organisations patronales et ouvrières intéressées.

Le 22 juillet 1919, une note était insérée au *Journal officiel*, consultant les organisations patronales et ouvrières des industries chimiques (industrie gazière comprise) et dès le mois de septembre, le Ministère du Travail communiquait un projet de règlement d'administration publique.

Il apparut aussitôt au Syndicat professionnel de l'Industrie du gaz qu'il était désirable de ne pas maintenir la classification adoptée par le Ministère, de cette industrie dans une catégorie aussi générale et, au mois d'octobre 1919, il proposa au Ministère du Travail un projet de règlement d'administration publique applicable exclusivement à l'industrie gazière.

Des accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières facilitèrent l'application immédiate de la loi dans l'industrie gazière, mais c'est seulement au mois de janvier 1923 que le Ministre du Travail, répondant à la demande de disjonction du syndicat professionnel, communiquait un projet de décret exclusivement applicable aux usines à gaz.

Le texte définitif en fut publié au *Journal officiel* du 3 février 1924 après réunion d'une commission mixte qui sanctionna le projet. Les dispositions dudit règlement furent mises en vigueur trente jours plus tard.

LE DÉCRET DU 30 JANVIER 1924

**portant règlement d'administration publique pour l'application
de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures,
dans l'industrie du gaz**

1. Prescriptions générales. — Ce décret s'applique limitativement aux établissements dans lesquels les industries suivantes sont exploitées : fabrication, distribution du gaz « dont la distribution est autorisée par les contrats de concession ou de régie » et toutes les entreprises directement annexées, mais celles-là seulement.

C'est ainsi que le décret est applicable à tous les employés des bureaux de quartier de la Société du Gaz de Paris, même si ces

bureaux, par suite de leur éloignement des usines, n'ont aucune relation directe avec elles et deviennent de véritables magasins de vente où tout est organisé pour développer la consommation du gaz, indépendamment de sa fabrication.

Les heures de travail de tout le personnel doivent être réparties conformément à un des modes prévus pour l'application de la loi du 23 avril 1919, restant entendu qu'il s'agit toujours de travail *effectif* : tous les repos accordés aux ouvriers devront être ajoutés à la durée du travail pour déterminer la durée de présence.

La loi dispose que la durée du travail effectif ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, *soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine*. Elle prévoit l'organisation de la « semaine anglaise ».

Les rédacteurs du décret du 30 janvier 1924 ont interprété la loi dans un sens tout à fait restrictif et les deux seuls modes d'application qui ont été retenus sont les suivants :

1^o Limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour ouvrable de la semaine;

2^o Répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante-huit heures de travail effectif de la semaine, avec maximum de neuf heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine (semaine anglaise).

Par « jour ouvrable », il faut entendre tout jour où en vertu des lois et règlements il est loisible à un établissement de travailler.

Or en application de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire, articles 33 et 34 du Code du Travail et de la Prévoyance sociale, les entreprises d'éclairage sont autorisées à fonctionner le dimanche et à donner le repos hebdomadaire par roulement.

La loi de huit heures pourra donc être appliquée de différentes manières; en conformité avec la circulaire ministérielle du 3 septembre 1906, il suffira pour que la loi sur le repos hebdomadaire soit respectée, que tous les employés ou ouvriers jouissent par semaine d'une durée minima de vingt-quatre heures consécutives de repos.

Le décret permet aussi, sans dérogation, une répartition des heures de travail sur une période de trois semaines consécutives, mais seulement dans le cas où le travail est organisé par équipes

successives. L'inspection du travail s'est opposée à ce que soit envisagée une répartition des heures de travail sur le mois ou même l'année comme le demandait le syndicat professionnel de de l'industrie gazière.

La répartition mensuelle ou annuelle reste cependant possible à condition qu'en aucun cas la durée du travail journalier ne dépasse dix heures et que préalablement un arrêté ministériel spécial, rendu après consultation des organisations intéressées ait fixé limitativement les conditions de la dérogation. Pratiquement ces arrêtés sont rarement sollicités dans l'industrie du gaz.

Conditions d'application de l'arrêté du 30 janvier 1924. — Afin d'obtenir le plus de souplesse possible dans la répartition de la durée de la journée de travail, la plupart des exploitations gazières ont organisé toutes les fois que cela était possible, le travail par équipes successives.

Tous les règlements d'administration publique imposent, dans ce cas, la continuité absolue du travail pour chaque équipe, sauf l'interruption des repos.

Non seulement le travail de chaque équipe doit être continu, mais il ne peut être organisé par relais; le relai est la relève partielle de l'équipe à diverses heures, par opposition avec la relève intégrale d'une équipe à la fin du poste. Aux yeux de l'inspection du Travail, le relai rend très compliqué, sinon impossible le contrôle.

Mais la loi n'exige pas l'uniformité de l'horaire pour les diverses équipes d'une même usine. C'est seulement à l'intérieur d'une même équipe que l'Inspection du Travail refuse d'admettre les horaires échelonnés. Deux groupes d'ouvriers ne formeront, d'autre part, des équipes distinctes que s'ils sont employés dans des « parties d'établissements » bien distinctes. L'Inspection du Travail observe strictement cette règle : elle exige par exemple que des ouvriers occupés à des services différents, et dont les heures de travail chevauchent ne soient pas interchangeables.

Il reste évidemment bien entendu que dans les limites des huit heures de chaque équipe, tous les roulements entre ouvriers sont permis.

II. Mise en application des principes énoncés dans le décret du 30 janvier 1924. — I. *Interruptions accidentelles du travail.* — Le décret du 30 janvier 1924 a heureusement prévu que dans les cas

d'interruptions collectives du travail résultant de causes *accidentelles ou de force majeure* (la récupération des grèves est interdite), une prolongation de la durée de travail pourrait être autorisée à titre de compensation des heures de travail perdues. Mais cette faculté n'est accordée qu'au personnel travaillant en une seule équipe par jour et ne s'étend pas au personnel travaillant par équipes successives.

Le décret fixe les délais pendant lesquels la récupération est possible :

Interruption inférieure à une journée : délai maximum pour la récupération, quinze jours à dater de la reprise du travail.

Interruption supérieure à une journée : délai maximum de soixante jours comptés du point de départ. Si l'interruption a dépassé la semaine, ce délai de soixante jours peut être augmenté par autorisation écrite de l'Inspecteur départemental du Travail, donnée après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

L'Administration prend l'avis non seulement des syndicats (loi de 1884), mais de tous les groupements de fait existants.

II. *Jours fériés.* — La récupération pourra être autorisée dans les mêmes conditions que précédemment (c'est-à-dire avec autorisation de l'Administration). Il ne saurait y avoir de récupération pour les congés hebdomadaires : ce procédé équivaldrait en effet à ne pas faire bénéficier des dispositions de la loi du 13 juillet 1906 tous les travailleurs auxquels la nouvelle loi du 23 avril 1919 serait appliquée.

Dans l'état actuel de la réglementation, la récupération du congé annuel est également impossible, alors même qu'aucune disposition légale n'impose ce congé.

Si la récupération est de droit, le chef d'entreprise enverra un simple avis à l'Inspection du travail. Dans les autres cas, la récupération ne deviendra possible qu'**après** réception de l'autorisation administrative; celle-ci aura été demandée avec toutes pièces nécessaires à l'appui.

Les modalités d'une récupération *forfaitaire* des heures perdues pour jours fériés, fêtes, événements locaux peuvent également être fixées à l'avance dès le début de l'année.

III. *Intempéries.* — Sur demande des employeurs *ou des ouvriers*, l'Inspecteur départemental du Travail pourra autoriser à prolonger

la durée du travail pendant certaines périodes de l'année. L'Inspecteur du Travail, pour fixer les conditions de la récupération *devra* consulter les organisations patronales *et ouvrières* intéressées et se référer, s'il en existe, aux accords intervenus entre elles à ce sujet.

En pratique les organisations sont consultées sur le nombre moyen des heures perdues chaque année dans les services exposés aux intempéries et le nombre forfaitaire ainsi fixé constitue un crédit utilisable sans autres formalités que celles qui sont prescrites pour la fixation des heures de travail.

Pour l'industrie gazière, le forfait admis par le Ministre du Travail est toujours voisin de cent cinquante heures annuelles.

Les différents modes de récupération ne peuvent d'ailleurs être cumulés. C'est ainsi par exemple que les établissements autorisés à utiliser le mode forfaitaire, à la suite d'intempéries, ne peuvent prolonger la journée de travail lorsqu'il se produit des interruptions collectives de travail résultant de toutes autres causes.

Quel que soit le mode de récupération pratiqué, la durée du travail effectif ne peut être prolongée à ce titre de plus de deux heures par jour.

IV. *Mesures de contrôle.* — Afin de faciliter le contrôle des heures de travail et de repos, le décret prévoit la fixation d'un horaire pour chaque établissement ou « partie d'établissement ». Les horaires peuvent être différents pour chaque service d'une même entreprise à la condition que ces services occupent des ouvriers non interchangeables.

Les horaires doivent être établis suivant l'heure légale; ils doivent fixer les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail et en dehors desquelles aucun ouvrier ou employé ne pourra être occupé. Le total des heures comprises entre le début et la fin du travail, déduction faite des temps prévus pour les repos, ne devra pas excéder la limite fixée par le décret, compte tenu des dérogations permanentes prévues.

L'organisation du travail peut être telle que l'exploitation ne profite pas intégralement des dérogations que lui permet le règlement. Il y aura intérêt à publier les deux horaires (horaire réglementaire et horaire effectif); on pourra appliquer ainsi, s'il y a lieu, le premier.

Ces horaires doivent être datés et signés par le Chef d'entre-

prise, ou, sous sa responsabilité, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet.

Ils doivent être affichés en caractères lisibles et apposés de façon apparente dans chacun des lieux de travail où ils s'appliquent. Dans le cas où le personnel est occupé au dehors, ils doivent être affichés dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Un double de ces horaires doit être adressé à l'Inspecteur départemental du Travail.

Toutes ces prescriptions doivent être observées depuis le 5 mars 1924. Les modifications apportées aux horaires ne doivent être appliquées qu'après observation de toutes les prescriptions précédentes.

Dans les établissements où le travail est organisé par équipes, il est en outre nécessaire de tenir à jour un registre indiquant la composition nominative de chaque équipe.

La circulaire du 1^{er} mars 1924 adressée aux Inspecteurs du Travail en vue de l'application du décret du 30 janvier indique que ce registre spécial pourra être constitué par la collection des feuilles d'attachement ou de pointage. La Société du Gaz de Paris s'est strictement conformée aux dispositions du règlement d'administration publique. Les tableaux de service qui sont affichés à l'heure actuelle dans les différents bureaux ont été mis au point dès la fin de l'année 1924.

III. Les dérogations permanentes du décret du 30 janvier 1924.

— La loi du 23 avril 1919 prévoyait que les règlements d'administration publique détermineraient les dérogations dites permanentes qu'il y aurait lieu d'admettre pour certains travaux devant être nécessairement exécutés en dehors des horaires assignés habituellement au personnel de l'établissement considéré.

Ces dérogations qui sont *en permanence* à la disposition du chef d'entreprise représentant des maxima qu'on ne doit pas nécessairement utiliser en totalité.

En particulier les accords antérieurs à la promulgation de la loi et qui seraient plus favorables aux ouvriers que la nouvelle loi doivent être scrupuleusement respectés. Leur non-observation n'équivaudrait à une contravention de la loi et au règlement d'administration publique que si les maxima légaux étaient dépassés.

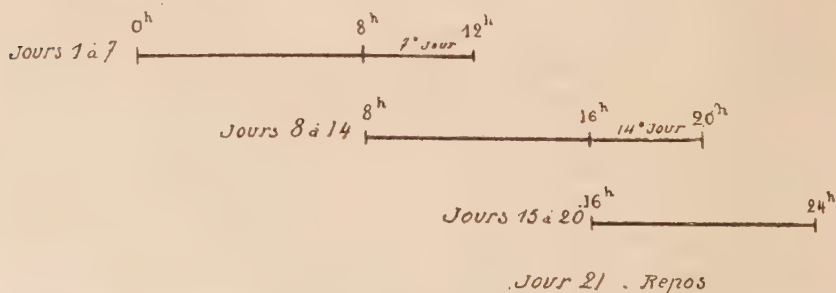
Les infractions aux accords fixant les durées de travail inférieures à celles qui ont été imposées par la loi de « huit heures » pourraient être sanctionnées cependant par des poursuites devant les tribunaux civils.

La question de la rémunération des heures de dérogation en salaire ou en repos compensateur n'est pas traitée par la loi ni par le décret et relève uniquement des accords conclus entre patrons et ouvriers.

Dérogations pour travaux préparatoires. — Une première catégorie d'agents bénéficie d'une dérogation permanente pouvant atteindre une heure et demie et même deux heures par jour. Cette dérogation ne pourra d'ailleurs s'appliquer que si le travail dont il s'agit a un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas le travail fondamental de l'établissement. Pendant ces heures de dérogation il est entendu que les ouvriers ne peuvent être utilisés qu'à des travaux pour lesquels elles sont prévues.

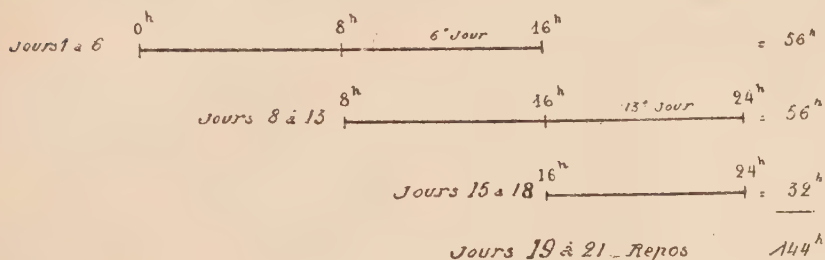
Dérogations pour travaux continus. — Le décret prévoit un régime spécial pour les ouvriers travaillant dans les services qui doivent rester continus pendant plus d'une semaine. Les exploitants peuvent choisir entre deux formules suivantes :

Première formule. — La journée de travail peut être prolongée d'un nombre d'heures égal au plus à la moitié de la journée normale le jour où s'opère le décalage destiné à permettre l'alternance des équipes. Cette alternance ne peut avoir lieu qu'à une semaine d'intervalle au moins. Exemple :



Cette formule donne 168 heures de travail pour trois semaines, soit 8 heures pour chacun des 21 jours, sans récupération du repos hebdomadaire perdu les septième et quatorzième jours.

Deuxième formule. — La durée du travail peut atteindre 56 heures par semaine à la condition que la durée moyenne hebdomadaire du travail ne dépasse pas 48 heures par période n'excédant pas dix semaines. Exemple :



Dans cet exemple, pris sur une période de trois semaines, la durée totale du travail se décompose en cinq relèves de 8 heures et une relève de 16 heures pour les deux premières semaines, quatre relèves de 8 heures pour la troisième semaine et 72 heures de repos.

Ce système est assez en faveur dans les milieux ouvriers car sur l'ensemble des trois semaines il n'y a pas perte de repos hebdomadaire avec 144 heures de travail. (*Voir graphique ci-dessus.*)

Ces formules sont très importantes parce qu'elles ont permis à l'industrie du gaz d'appliquer des modifications heureuses au régime découlant des prescriptions relatives au repos hebdomadaire.

Cette loi qui, d'une part, interdisait d'occuper plus de 6 jours par semaine un même employé ou ouvrier, indiquait d'autre part que le repos hebdomadaire devait avoir une durée minima de 24 heures consécutives. Il en résultait qu'il était nécessaire d'assigner à un agent déterminé le même jour de repos chaque semaine. La loi était interprétée d'une façon très libérale par le Ministère du Travail; mais cette interprétation, simple tolérance, pouvait être aléatoire. Le décret du 31 août 1910 déterminait les dérogations aux prescriptions de la loi du 31 juillet 1906 et fixait les cas très particuliers dans lesquels le repos hebdomadaire pouvait être inférieur à 24 heures et le travail continu d'une durée supérieure à 6 jours.

Le décret du 30 janvier 1924 a autorisé d'une façon définitive et générale l'extension des repos hebdomadaires inférieurs à 24 heures et des travaux continus d'une durée supérieure à

6 journées, dans toutes les usines à gaz, sans distinction, et à tout le personnel occupé à un travail continu.

Une formule très souple qui est appliquée avec de nombreuses variantes dans les usines de la Société du Gaz de Paris conduit à un roulement très pratique entre sept ouvriers ou sept équipes, suivant le schéma ci-dessous :

Notes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Jours	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
1 ^{re} Equipe								R ¹⁴								R ¹⁴										R ¹⁴						
2 ^{me} Equipe	R ¹⁴								R ¹⁴								R ¹⁴										R ¹⁴					
3 ^e Equipe		R ¹⁴								R ¹⁴								R ¹⁴										R ¹⁴				
4 ^e Equipe			R ¹⁴								R ¹⁴								R ¹⁴										R ¹⁴	R ¹⁴		
5 ^e Equipe				R ¹⁴								R ¹⁴								R ¹⁴	R ¹⁴									R ¹⁴		
6 ^e Equipe					R ¹⁴								R ¹⁴	R ¹⁴							R ¹⁴										R ¹⁴	
7 ^e Equipe						R ¹⁴	R ¹⁴								R ¹⁴							R ¹⁴										R ¹⁴

Service I de 6^h à 14^h

Service II de 14^h à 22^h

Service III de 22^h à 6^h

L'alternance des équipes se fait tous les huit jours. Chacune d'elles a alors un repos. Celui-ci est doublé lorsque le changement de service tombe un dimanche.

Dans une période de sept semaines chaque ouvrier a 42 services de 8 heures, soit 336 heures de travail, ce qui donne pour cette période de sept semaines une moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures.

Dérogations pour travaux supplémentaires. — Du point de vue technique, il n'est pas toujours possible d'arrêter certains travaux à un instant précis, fixé à l'avance.

Il peut arriver que par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles, il soit nécessaire pour les mener à bonne fin de les prolonger au delà des horaires réglementaires. Il était indispensable qu'une dérogation fût prévue dans ce cas.

Le décret du 30 janvier 1924 a accepté les suggestions du Syndicat professionnel de l'Industrie du Gaz.

Le décret autorise une prolongation de deux heures, de la durée de travail pour les services *non continus* lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, les opérations dont sont chargés ces services n'ont pas été menées à bonne fin dans les délais prévus par la loi dite des « huit heures ». Cette prolongation ne s'applique naturellement qu'aux opérations ne pouvant être interrompues à un moment quelconque.

Le personnel de maîtrise et les chefs d'équipes peuvent bénéficier à leur tour d'une dérogation d'une heure, en vue de la préparation et de la surveillance des travaux exécutés dans l'établissement.

Une autre dérogation permet de prolonger de quatre heures la durée d'emploi des ouvriers dont le travail, coupé de longs repos, est essentiellement intermittent. Tels sont par exemple les surveillants du personnel, les gardes-portes, les aiguilleurs, les livreurs, les magasiniers, le personnel du service d'incendie, etc.

Cette dérogation rend possible d'éluder dans certains cas les difficultés qui résultent de l'interdiction d'organiser le travail par relais. On ne l'appliquera que sous la réserve suivante : son usage ne pourra avoir pour effet de réduire à moins de douze heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail. Cette restriction ne vise en aucune façon les autres dérogations prévues, par exemple celles que nous avons déjà citées.

Le personnel du Service médical, les pointeurs, les garçons de bureau et agents similaires peuvent prolonger de deux heures la durée normale de leur travail. Les gardiens logés ont droit à une présence continue, sous réserve, d'un repos de douze heures consécutives par semaine et d'un congé compensateur annuel de deux semaines.

Dérogation dans les petites usines. — En raison du caractère intermittent du travail exécuté dans les petites usines, une durée de présence de douze heures par jour correspondant à la durée maxima de huit heures de travail effectif est accordée de droit lorsqu'un seul ouvrier est occupé par poste soit à la conduite et à la surveillance des fours, soit au traitement des eaux amoniacales, soit au traitement des goudrons.

Le décret prévoit que cette dérogation (douze heures de présence au lieu de huit) pourra être étendue aux établissements

occupant *deux ouvriers* par poste et qui en feront la demande au Ministre du Travail.

Telles sont les dérogations permanentes qui ont été prévues par le décret du 30 janvier 1924. Ces dérogations ne sont applicables qu'aux hommes adultes; elles ne concernent ni les femmes ni les enfants.

D'après certains textes législatifs (2 novembre 1892-30 mars 1900), c'est à partir de dix-huit ans que les ouvriers sont considérés comme adultes.

V. Les dérogations temporaires à la loi du 24 avril 1919. —

A côté des dérogations permanentes que nous avons énumérées ci-dessus, il y a lieu de prévoir des dérogations temporaires qui permettront aux entreprises de faire face dans certains cas à des travaux extraordinaires.

L'exécution de certaines besognes pourrait être en effet nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage. Pour faire face à ces travaux, les industriels ont la faculté de faire travailler le personnel pendant *vingt-quatre heures consécutives* un jour de leur choix et deux heures au delà de la durée légale pendant les jours qui suivront.

En ce qui concerne les travaux exécutés dans l'intérêt de la Défense Nationale, la durée légale pourra être prolongée après accord entre le Ministre du Travail et le Ministre qui ordonne les travaux envisagés.

Une dernière dérogation vise les travaux urgents auxquels les établissements doivent faire face pour surcroît extraordinaire de travail. Le forfait accordé dans ce but, s'élève à cent heures par an (au maximum deux heures par jour), chiffre porté à cent cinquante pour le Service de la Canalisation. Ce crédit de cent heures s'applique distinctement à chaque partie d'établissement possédant un horaire particulier.

En cas d'utilisation de la dérogation que nous étudions (art. 6, § 3 du décret), les modifications temporairement apportées à l'horaire doivent être notifiées à l'Inspection du Travail.

Lorsqu'on désire appliquer les dérogations forfaitaires à certains travaux non explicitement dénommés dans l'énumération de l'article premier du décret du 30 janvier 1924, c'est à l'Inspection du Travail d'apprécier si les ateliers où s'exécutent ces travaux doivent être considérés comme distincts pour l'utilisation des crédits de dérogation.

VI. Mise en œuvre des dérogations. — Le bénéfice des dérogations permanentes est acquis de plein droit au chef d'établissement; il doit cependant les faire figurer dans l'horaire fixant la répartition des heures de travail.

En ce qui concerne les dérogations temporaires il y aura lieu d'adresser au préalable à l'Inspecteur du Travail une *déclaration* datée, spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'ouvriers pour lesquels la durée du travail sera prolongée, les heures de travail et de repos prévues pour ces ouvriers, la durée évaluée en jours et en heures de la dérogation.

Comptabilité sera tenue des heures de dérogation utilisées. L'affichage de ces renseignements permettra aux ouvriers de constater que le forfait prévu par le décret n'est pas dépassé.

VII. Paiement des dérogations. — Les taux spéciaux de salaire que les accords ont pu fixer pour les heures de travail effectuées en dehors de la durée normale ne sont applicables qu'aux heures employées pour faire face aux travaux urgents nécessités par un surcroît extraordinaire de travail.

Dans tous les autres cas (récupération, dérogations permanentes, etc.) c'est le taux ordinaire des heures qui est appliqué.

Nous rappellerons d'un mot que la réduction des heures de travail pouvant résulter de l'application de la loi du 23 avril 1919 ne peut être en aucun cas la cause d'une réduction de salaire, et que toutes les prescriptions de la nouvelle loi ont été mises en application à l'expiration d'un délai de trente jours, à partir de la publication au *Journal officiel* du décret du 30 janvier 1924.

Les sanctions en cas de non-exécution des prescriptions de la loi et du décret sont prévues au titre IV du livre II du Code du Travail et de la Prévoyance sociale.

Telles sont les modalités essentielles de la loi du 23 avril 1919 et du décret du 30 janvier 1924. Appliquées au lendemain de la guerre, à une époque où toutes les sources de production auraient dû faire effort pour rétablir rapidement l'équilibre de l'économie nationale, ces mesures de réglementation de la durée du travail ont évidemment retardé le redressement du pays.

L'industrie du gaz fut très lourdement frappée par la mise en œuvre des nouvelles dispositions légales.

A titre transitoire, le Syndicat professionnel avait demandé que

pendant une période de sept ans un crédit spécial de trois cents heures par an fût accordé à notre industrie; mais cette demande ne fut pas prise en considération.

Depuis 1919, toutes les usines à gaz se sont adaptées au nouveau statut.

La Société du Gaz de Paris a embauché, dans ce but, environ 1.500 agents supplémentaires et le sacrifice financier correspondant n'est guère inférieur à 20 millions de francs par an. Elle a accepté très volontiers ces charges supplémentaires, ne doutant pas que ces mesures contribueraient largement à l'amélioration matérielle et surtout morale du sort de ses ouvriers.

CHAPITRE IV

Amélioration générale des conditions du travail et économies d'effectifs dans l'industrie gazière parisienne

Sans vouloir passer pour un puriste, nous n'emploierons pas, dans ce chapitre, le mot de rationalisation, qui pourtant est le barbarisme usité actuellement pour désigner les différentes questions que nous allons étudier.

Dans toutes les branches de son activité, que ce soit pour la fabrication ou dans l'administration, la Société du Gaz, en particulier depuis la guerre, cherche à améliorer les conditions générales du travail de son personnel tout en perfectionnant les méthodes employées et en comprimant les effectifs lorsque cela est possible.

Chaque fois que des diminutions de personnel ont été effectuées, des machines nouvelles ont été mises en service, rendant le labeur de ceux qui les emploient moins pénible, tout en leur permettant de travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité sans cesse accrues.

MODERNISATION DES USINES CONSÉQUENCES AU POINT DE VUE PRODUCTION DE GAZ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Lorsque la Société du Gaz succéda, en 1907, à la Compagnie Parisienne, neuf usines desservaient à ce moment la capitale. C'étaient les usines du Landy, de la Villette, de Clichy, d'Ivry, de Saint-Mandé, de Vaugirard, de Passy, de Boulogne et d'Alfort.

Toutes ces installations étaient situées sur la périphérie et le matériel usagé laissait beaucoup à désirer, tout en ne répondant plus aux besoins toujours croissants de la population parisienne.

Une des premières préoccupations de la nouvelle exploitation

fut de remédier au plus tôt à cet état de choses en établissant un vaste programme de construction d'usines neuves, de modernisation et de désaffectation des usines anciennes.

Conformément à ce programme, et pour satisfaire aux besoins immédiats de la consommation, la Société construisit au Landy trois ateliers de six batteries de cornues horizontales à chargement mécanique et fit moderniser l'atelier de six batteries à chargement à la main existant dans cette usine.

A leur tour, les seize batteries à cornues horizontales de l'usine de la Villette furent remplacées par des batteries de fours à chambres inclinées de cinq tonnes.

Les batteries de l'usine d'Ivry furent modernisées suivant le modèle adopté à l'usine du Landy.

Actuellement, les quinze batteries à cornues horizontales de l'usine de Clichy sont en cours de remplacement par des batteries de cornues verticales à alimentation continue système Woodall-Duckham. Un premier atelier de quatre batteries est en feu depuis 1927, les autres ateliers seront mis en service au cours des années prochaines.

A l'usine du Cornillon, usine dont la puissance totale prévue doit être égale à celle de l'usine du Landy, soit environ 1 million de mètres cubes par jour, un premier atelier de quatre batteries de fours à chambres inclinées de six tonnes sera mis en service au cours de cet hiver.

Ces constructions et modernisations, jointes à l'installation d'ateliers de gaz à l'eau dans les usines de la Villette, Ivry, Saint-Mandé, Clichy et le Landy, ont permis l'arrêt et la désaffectation des usines d'Alfort (1910), de Boulogne (1914), de Passy (1927), toutes munies de batteries à cornues horizontales avec chargement à la main.

La désaffectation de l'usine de Vaugirard est prévue pour l'été 1929, celle de l'usine de Saint-Mandé pour l'année 1930 ou 1931; ces deux usines ne disposent que de vieilles batteries à cornues horizontales avec chargement à la main.

Après avoir énuméré les récentes transformations apportées au service de la fabrication, celles qui sont en cours et celles qui sont en voie d'achèvement, il est intéressant de faire remarquer qu'en 1907, 94 0/0 du gaz émis étaient encore fabriqués dans des batteries à chargement à la main.

En 1928, plus de 90 0/0 du gaz distribué ont été produits dans des batteries à chargement mécanique.

Après l'arrêt de Saint-Mandé en 1931, la totalité de gaz nécessaire à la population parisienne sera produite dans des batteries modernes à chargement mécanique.

L'on voit dans ce domaine les améliorations obtenues depuis vingt-cinq ans, lorsqu'on songe qu'en 1906 le chargement des cornues était effectué à la main pour l'ensemble des usines.

Pour montrer l'influence de la modernisation des usines anciennes et de la création des usines nouvelles, il suffit d'ailleurs d'indiquer que la production de gaz par journée de chauffeur employé à la distillation était de 600 mètres cubes environ pour les batteries à chargement à la main; elle est de 2.000 mètres cubes pour les batteries à chargement mécanique, type Landy, de 4.000 mètres cubes pour les batteries à chambres inclinées de la Villette. Ce dernier chiffre sera sensiblement dépassé à l'usine de Clichy et du Cornillon.

La réduction d'effectifs qui en résulte pour l'ensemble des usines est très importante, comme nous l'avons vu en étudiant précédemment les variations en nombre du personnel ouvrier à la Société du Gaz de Paris et la courbe page 81, montre que pour une émission annuelle de 560 millions de mètres cubes, l'effectif ouvrier en 1927 est sensiblement le même qu'en 1908, époque où l'émission n'était que de 410 millions de mètres cubes.

Nous avons rappelé, d'autre part, que les chauffeurs de la distillation proprement dits bénéficiaient de la journée de 8 heures depuis le 1^{er} juin 1909, et que l'application de la loi de 8 heures en mai-juin 1919, à l'ensemble du personnel, avait augmenté, vers cette époque, les effectifs du seul Service des usines de 1.500 unités environ.

Si la modernisation des usines a permis de réduire les effectifs de la distillation, elle a eu aussi pour effet de diminuer, dans une mesure très importante, la fatigue imposée au personnel; les chauffeurs des anciennes batteries à main dont la durée de travail effectif était de quatre heures sur huit de présence à l'usine, fournissaient un effort musculaire important et parfois pénible; sur les batteries nouvelles l'effort physique demandé est beaucoup plus faible, les conditions de travail beaucoup plus faciles et cependant la durée de travail effectif a été maintenue à 4 heures environ.

Nous ne tirerons pas de conclusion trop optimiste de cette étude en déclarant que le travail de la fabrication du gaz est un travail peu pénible et qu'en particulier le métier de chauffeur n'est pas un métier dur, ce serait formuler des affirmations contraires à la vérité; néanmoins quand on veut bien se rappeler qu'en 1906 pour douze heures de présence, un chauffeur gagnait 10 fr. 90 c. par jour et qu'aujourd'hui pour huit heures d'un travail effectué dans des conditions beaucoup moins pénibles, il gagne 51 fr. 82 c., on se rend compte des étapes parcourues dans le domaine du progrès.

LE « MACHINISME » DANS LES BUREAUX DE LA SOCIÉTÉ DU GAZ DE PARIS

Parallèlement à la modernisation de ses usines, la Société du Gaz de Paris a recherché l'amélioration des méthodes de travail de ses bureaux. Dans l'un et l'autre cas, elle s'est attachée à réduire les dépenses de personnel en faisant une place de plus en plus grande au machinisme.

Lorsque la Société du Gaz de Paris succéda à la Compagnie Parisienne du Gaz, pas une seule machine n'avait encore pénétré dans les bureaux. Aujourd'hui — vingt ans après — il n'est pas un seul service où ne soient employés, en plus ou moins grand nombre, les divers types de machines de bureau actuellement connus : machines à écrire, machines à polycopier, machines à adresser, machines à calculer, machines-comptables, etc.

*
* *

La machine à écrire a fait son apparition dans les bureaux de la Société du Gaz de Paris en 1907. Cette date marque, en même temps que l'introduction du machinisme, le début de l'emploi du personnel féminin.

Jusque-là, comme nous l'avons vu précédemment, il suffisait d'être du sexe masculin et d'avoir une écriture convenable pour faire partie du personnel de la Compagnie du Gaz.

Le travail des employés n'avait pas encore atteint la complexité actuelle et un copiste acceptable rentrait immédiatement dans la catégorie des expéditionnaires,

Aujourd'hui une « dactylo » établit, du même coup, cinq ou six exemplaires d'un rapport et, frappant de ses dix doigts les

touches du clavier de sa machine, elle travaille à une vitesse que ne saurait fournir la main du plus diligent des copistes.

Il n'est donc plus besoin d'être un parfait calligraphe pour être admis dans les bureaux de la Société du Gaz de Paris et, maintenant, les portes de la rue Condorcet laissent pénétrer chaque matin un contingent féminin relativement peu nombreux, mais dont l'utilité n'est pas discutable.

Le tableau ci-dessous indique qu'elle a été, de cinq ans en cinq ans la progression du nombre de machines à écrire employées par la Société du Gaz de Paris.

Années.	Nombre de machines à écrire.
1907.	4
1912.	51
1917.	88
1922.	126
1927.	162

Nous avons vu dans un autre chapitre que l'effectif des dames dactylographes était actuellement de quatre-vingt-deux personnes, c'est-à-dire d'environ la moitié du nombre des machines en service.

La machine à polycopier. — Pour les documents qui doivent être reproduits à un grand nombre d'exemplaires, sans justifier toutefois une impression typographique (notes de service, circulaires, etc.) il est fait un emploi combiné de la machine à écrire et de la machine à polycopier. Le texte à reproduire est d'abord dactylographié sur un papier spécial pour constituer un cliché; celui-ci placé sur une machine rotative, mue à la main, permet d'obtenir des centaines de tirages en quelques minutes.

Les machines à polycopier ont été utilisées à la Société du Gaz de Paris dès 1909 et il y en a actuellement quatre en service régulier.

Les machines à calculer. — Les machines dont il vient d'être question n'ont fait que substituer au travail manuel du copiste un autre exercice manuel plus facile et dont le rendement est considérablement multiplié. Il en est une autre catégorie, les machines à calculer, qui convenablement manœuvrées, effectuent automatiquement toutes les opérations d'arithmétique, suppri-

mant ainsi la gymnastique cérébrale qu'exigent habituellement ces calculs.

Le principe des machines à calculer a été découvert par Pascal; mais c'est seulement au début de ce siècle que leur fabrication a pu être réalisée industriellement et que leur usage s'est répandu. Il en existe aujourd'hui une grande variété de modèles : certaines machines ne savent qu'additionner et soustraire; d'autres effectuent les opérations les plus compliquées. Les unes impriment les résultats; les autres se bornent à en faire apparaître les chiffres, etc. Dans tous les cas, le rôle de l'opérateur consiste simplement à « frapper » sur les touches d'un clavier les termes ou facteurs de l'opération à effectuer; il n'a plus, ensuite, qu'à agir sur un levier ou une manivelle, ou même plus simplement sur une pédale si la machine est mue électriquement, pour obtenir le résultat.

Les machines à calculer devaient trouver un vaste champ d'application dans les divers services de la Société du Gaz de Paris où le nombre des calculs effectués chaque jour atteint une importance difficilement imaginable. Actuellement, dans l'ensemble des services, il est fait usage de 89 machines à calculer de divers types. Sur ce nombre, 52 sont commandées électriquement et 28 sont confiées à des « dames mécanographes ».

Pour mettre en évidence les modifications apportées aux méthodes de travail et les économies de personnel réalisées grâce à l'emploi des machines, nous nous bornerons à un exemple, celui de la confection des quittances de gaz des abonnés.

Le nombre des abonnés de la Société du Gaz de Paris dépasse 900.000, et comme pour chacun d'eux il est établi huit quittances par an, le nombre annuel des quittances dépasse 7 millions. Par jour de travail effectif le nombre de quittances à établir est en moyenne de 25.000; d'autre part, la journée de travail d'un employé est de 7 heures, soit 25.000 secondes. Par conséquent, chaque seconde gagnée sur le temps moyen d'établissement d'une quittance permet de supprimer un employé. Il n'est donc pas surprenant que la Société du Gaz de Paris ait suivi avec beaucoup d'intérêt les améliorations apportées aux procédés mécaniques utilisés en comptabilité et qu'elle n'ait pas hésité à apporter, plusieurs fois depuis vingt ans, dans la confection des quittances, des modifications dont nous allons résumer les principales phases :

Première phase. — Avant 1909, les quittances étaient entièrement faites à la main à raison de 275 par employé et par jour.

Étaient également établis à la main les deux bordereaux, bordereau de consommation et bordereau de quittances, sur lesquels sont respectivement reportées et totalisées les quantités de gaz consommées et les sommes dues par les abonnés. Un employé faisait en moyenne, par jour de travail, 12 bordereaux comprenant chacun 150 quittances.

En se basant sur une journée de travail de 7 heures, ou 25.000 secondes, il résulte de ce qui précède que le temps passé après chaque quittance était de $\frac{25.000}{275} = 90$ secondes pour la confection proprement dite et $\frac{25.000}{12 \times 150} = 14$ secondes pour l'inscription à chacun des bordereaux.

Soit au total : $90 + (2 \times 14) = 118$ secondes par quittance.

Deuxième phase. — A partir de 1909, les quittances continuant à être établies à la main, des machines à additionner imprimantes furent utilisées pour la confection des bordereaux.

Dans ces conditions, un employé put faire 50 bordereaux par jour, au lieu de 12, et le temps passé à l'inscription d'une quittance à chacun des bordereaux fut ainsi réduit à :

$$\frac{25.000}{50 \times 150} = 3 \text{ secondes et demie.}$$

Le temps total nécessaire par quittance était ainsi de :

$$90 + (2 \times 3,5) = 97 \text{ secondes.}$$

Par rapport à la méthode précédente, la diminution de temps était donc de 21 secondes par quittance ($118 - 97$), permettant de réaliser pour l'ensemble du service une économie de 21 employés.

Troisième phase. — A partir de 1913, les quittances ont été établies en faisant un emploi combiné de la machine à écrire et de la machine à calculer. La production par employé et par jour passa de 275 à 600 quittances et le temps nécessaire à la confection de la quittance proprement dite fut réduit à $\frac{25.000}{600} = 42$ secondes.

La confection des bordereaux s'opérant comme précédemment le temps total passé après chaque quittance était donc de :

$$42 + (2 \times 3,5) = 49 \text{ secondes.}$$

c'est-à-dire près de deux fois moins qu'avec le système précédent.

Machines comptables et à adresser. — *Quatrième phase.* — Enfin, depuis l'année dernière, 1927, une nouvelle méthode a été mise à l'essai et est en voie de généralisation. Elle consiste à faire usage de nouvelles « machines comptables » permettant d'établir à la fois quittances et bordereaux à raison de 900 quittances par employé et par jour.

D'autre part, l'inscription de l'adresse de l'abonné sur la quittance, précédemment faite à la machine à écrire, est maintenant réalisée au moyen d'une « machine à adresser » utilisant des clichés préparés à l'avance une fois pour toutes. Les adresses sont ainsi imprimées à la vitesse de 3.000 par heure, soit 21.000 par journée de travail.

Le temps passé après chaque quittance, dans ces conditions, ressort à :

$$\frac{25.000}{900} + \frac{25.000}{21.000}, \text{ soit } 30 \text{ secondes.}$$

Comparée au procédé primitif de la confection à la main, la méthode nouvelle fait donc apparaître une diminution de 88 secondes pour le temps moyen nécessaire à la confection d'une quittance, ce qui représente pour l'ensemble du service une économie de 88 agents. En d'autres termes, l'effectif du personnel est réduit à peu près au quart de ce qu'il était avec la méthode primitive.

Il est bien évident qu'une partie des économies ainsi réalisées sur le personnel est absorbée par des dépenses nouvelles importantes : amortissement et entretien de machines fort coûteuses; confection et tenue à jour des clichés d'adresse, etc.. Néanmoins, l'opération se solde en définitive par une économie annuelle de plusieurs centaines de mille francs. De plus, l'emploi des machines à calculer a pour effet de réduire le pourcentage des erreurs commises et de faciliter considérablement les vérifications.

En dehors des usines et des bureaux dans lesquels nous venons d'exposer les transformations heureuses du machinisme, d'autres réformes ont été faites ces dernières années qui tout en simplifiant le travail du personnel ont contribué à cette diminution de

la main-d'œuvre que nous avons signalée précédemment en étudiant les variations d'effectifs du gaz.

Parmi ces réformes se place au premier plan le remplacement partiel des allumeurs par l'allumage automatique.

Ces allumeurs n'étaient eux-mêmes que les successeurs des premiers ouvriers d'éclairage, les ouvriers ouvreurs des Compagnies en formation aux environs de 1820.

L'ALLUMAGE AUTOMATIQUE

Dès 1911, la Société du Gaz recherchait dans l'emploi des allumeurs-extincteurs automatiques, la possibilité d'une importante réduction d'effectif de son personnel allumeur.

Ces opérations d'allumage et d'extinction nécessitaient, lorsqu'elles étaient effectuées à la main, un nombreux personnel (plus de 1.000 agents pour Paris), en raison du court espace de temps dans lequel elles devaient être réalisées; en effet, l'allumage ne doit pas, par raison d'économie, commencer avant la chute du jour et la sécurité publique exige qu'il soit terminé avant qu'il fasse complètement nuit. Il en est de même en ce qui concerne l'extinction.

L'organisation de ce travail est, par ailleurs, assez compliquée, du fait que les heures auxquelles doivent avoir lieu l'allumage et l'extinction des becs de gaz, varient d'un bout de l'année à l'autre, puisqu'elles sont liées aux heures de lever et de coucher du soleil : l'allumage qui se fait à 16 h. 30 m. en décembre n'a lieu qu'à 20 h. 35 m. au mois de juin et l'heure d'extinction passe en même temps de 7 h. 05 m. à 2 h. 50 m. du matin.

Enfin, il faut considérer que le concessionnaire d'un éclairage public se trouve dans l'obligation absolue d'assurer ponctuellement et complètement l'allumage; il doit donc s'arranger pour être à l'abri de toute défaillance, individuelle ou collective, de son personnel.

Ces diverses raisons avaient conduit la Compagnie Parisienne du Gaz (et plus tard la Société du Gaz de Paris) à confier l'allumage et l'extinction des appareils d'éclairage public à des « allumeurs », recrutés parmi des gens ayant un métier ou des occupations stables, mais étrangers à la Compagnie, par exemple de petits artisans ou de petits négociants (cordonniers, frotteurs, marchands de vins, etc.). Il était ainsi possible d'avoir toujours

sous la main et sans dépense supplémentaire, la réserve de personnel indispensable pour parer aux absences imprévues.

Ce système donna satisfaction pendant longtemps; mais les allumeurs, conscients de leur utilité, devinrent de plus en plus exigeants. Tout en continuant à considérer leur emploi d'allumeur comme une occupation accessoire, ils semblaient, par leurs prétentions, vouloir en tirer le principal de leurs ressources. Leurs revendications présentées généralement comme un ultimatum quelques heures avant le moment de l'allumage, mettaient la Compagnie du Gaz dans une situation embarrassante.

D'autre part les lois réglementant le travail (loi sur le repos hebdomadaire, loi de huit heures) allaient compliquer encore l'organisation de ce service d'allumage et d'extinction. Fort heureusement le machinisme permit de résoudre ces difficultés.

Une première application de l'allumage et de l'extinction automatique des appareils d'éclairage public fut réalisée à Paris en 1910, avec les lampes intensives à gaz comprimé. La mise en pression à l'heure de l'allumage du réseau spécial de canalisations alimentant des lampes, provoquait automatiquement, sur chaque appareil, l'ouverture d'un robinet laissant passer le gaz qui s'enflammait au contact d'une veilleuse. Une manœuvre inverse, c'est-à-dire l'arrêt des compresseurs à l'heure de l'extinction, provoquait l'extinction simultanée de toutes les lampes.

Ce procédé très simple, n'était malheureusement pas applicable aux appareils fonctionnant au gaz à pression normale. On eut recours pour ces derniers à des appareils individuels à mouvement d'horlogerie, fonctionnant à la manière des réveille-matin, mais qui, au lieu d'actionner une sonnerie, à l'heure voulue, provoquent soit l'ouverture, soit la fermeture d'un robinet. L'emploi de ces appareils commencé peu de temps avant la guerre, interrompu de 1914 à 1919, fut ensuite rapidement généralisé; en 1921, tous les becs de gaz servant à l'éclairage public de Paris étaient munis de leur allumeur-extincteur automatique à mouvement d'horlogerie, dont le fonctionnement a donné entière satisfaction.

L'emploi de ces appareils automatiques n'a évidemment pas supprimé complètement la main-d'œuvre : il faut remonter les horloges, les mettre à l'heure et, comme par le passé, nettoyer et entretenir les appareils d'éclairage. Mais, alors qu'il fallait autrefois un homme pour 60 becs de gaz, il suffit aujourd'hui

d'en avoir un pour 120; autrement dit, l'emploi des allumeurs-extincteurs automatiques a permis de réduire de moitié le personnel nécessaire. Cette réduction se traduit par une économie annuelle importante, même en tenant compte de l'amortissement des sommes consacrées à l'achat des appareils automatiques et des dépenses occasionnées par l'entretien de ces derniers.

L'emploi des allumeurs-extincteurs automatiques a facilité, d'autre part, l'organisation du travail. Il n'est plus nécessaire de prévoir le remplacement des agents qu'une cause imprévue (maladie, évènement de famille) empêche, pour un jour, d'assurer leur service; il est possible maintenant de faire bénéficier la majeure partie de ces agents de la journée du dimanche pour leur repos hebdomadaire, sans avoir comme autrefois une équipe spéciale de remplaçants.

L'allumage et l'extinction des becs de gaz utilisés pour l'éclairage des voies publiques fournissent un exemple bien intéressant des modifications et des économies qu'a procurées la substitution du machinisme à la main-d'œuvre, tout en mettant le concessionnaire d'un éclairage public à l'abri d'une défaillance collective de son personnel.

En examinant en détail les conditions de travail de toutes les catégories du personnel, nous trouverions dans tous les domaines des améliorations qui ont permis aux ouvriers d'exercer leur métier moins péniblement que jadis et nous assisterions à la disparition des méthodes un peu archaïques en faveur du temps de la Compagnie Parisienne.

C'est ainsi que nous signalerons pour terminer ce rapide aperçu sur la rationalisation du travail, le remplacement de la traction animale par la traction mécanique (automobiles), pour la plupart des livraisons de matériel sur les chantiers, pour la vidange des siphons des grosses conduites et pour le service de secours.

LE SERVICE DE SECOURS

Le service de secours, dont l'organisation remonte à l'année 1883, est établi de façon à permettre de transporter dans le délai minimum après la réception d'un appel, le personnel et le matériel nécessaires pour prendre les premières mesures de sécurité lorsqu'un accident imputable au gaz se produit sur la voie publique.

Ce service est actuellement très bien organisé et deux automobiles équipées spécialement sont prêtes, avec des équipes de spécialistes, à se porter immédiatement sur le lieu de l'accident.

En dehors du matériel de secours proprement dit, les voitures disposent d'une pharmacie portative et d'un appareil de respiration artificielle (type Pulmo rythmeur du docteur BRUCKER). Cet appareil peut être de la plus grande utilité en cas de commencement d'asphyxie par le gaz.

Ces voitures pendant la guerre furent nanties d'un laissez-passer spécial délivré par le Préfet de Police en même temps que par un communiqué à la presse, la population était informée de la nécessité de laisser circuler, pour la protection même de la capitale, les voitures de secours des services publics.

Grâce à cette organisation et au dévouement du personnel, les secours furent toujours apportés très rapidement aux points frappés par les projectiles et les conséquences des accidents causés par les bombes et les obus réduites au minimum.

Nous venons de dire quelques mots d'un organisme qui intéresse au plus haut point et la sécurité publique et la sécurité du personnel gazier.

Cette étude serait incomplète si nous n'ajoutions pas qu'actuellement deux ambulances automobiles remisées dans les garages de la Société assurent le transport des blessés et accidentés du travail du lieu de l'accident au domicile de la victime ou à l'hôpital.

C'est là encore une amélioration des conditions du travail dans l'industrie gazière parisienne qu'il était intéressant de faire ressortir parmi tant d'autres améliorations que nous avons constaté au cours de cet exposé.

Enfin ces dernières années, la Société du Gaz fit bénéficier son personnel de mesures heureuses touchant les conditions générales du travail.

Au point de vue de l'hygiène de nombreux locaux d'une salubrité douteuse furent désaffectés et des lavabos, ainsi que des douches furent établis avec les perfectionnements les plus modernes dans les usines et ateliers.

Des réfectoires furent installés partout où leur utilité fut jugée nécessaire et le personnel peut y faire usage gratuitement de l'éclairage, du chauffage et de l'eau qui sont mis à sa disposition.

Ces réfectoires rendent les plus grands services en permettant

à bien des agents de faire chauffer leurs aliments, et d'économiser ainsi les frais de restaurant en profitant de la nourriture familiale.

Essai de création d'une coopérative de consommation. — En 1919, une Société anonyme de coopérative de consommation fut créée par le personnel lui-même, avec l'autorisation bienveillante de l'Administration, qui permit l'apposition dans les bureaux, usines, chantiers et ateliers de la Société, d'affiches destinées à informer les adhérents éventuels, de l'organisation de la Société en formation.

Malheureusement cette coopérative n'obtint pas auprès des gaziers le succès escompté et les variations de prix des denrées de consommation surprenant les organisateurs qui n'étaient pas des commerçants de profession amenèrent sa liquidation.

Création d'un restaurant. — Au mois de novembre 1927 un restaurant a été ouvert à l'Administration centrale. La gérance de cet établissement a été confiée à un concessionnaire sous la surveillance de la Direction du Personnel.

Les repas sont servis à la carte et les tarifs extrêmement modiques approuvés par l'Administration.

Cette initiative a rencontré, jusqu'à présent, le plus grand succès auprès des employés.

Prêts pour encourager la construction en banlieue. — Dans un autre ordre d'idées et afin d'encourager le personnel à se créer un foyer familial dans la banlieue immédiate de Paris (15 kilomètres) des avances de traitement d'un montant maximum de 40.000 francs sont accordées aux agents propriétaires d'un terrain.

Les seules conditions exigées sont, pour les ouvriers, d'être âgés de moins de quarante ans et de moins de quarante-cinq pour les employés.

Le versement a lieu par acomptes de 3.000 francs, les prêts sont consentis sans intérêt mais avec garantie d'hypothèques et obligation par l'intéressé de contracter une assurance sur la vie.

A cet effet, le Conseil d'administration a ouvert dans sa séance du 15 mai 1923, un crédit de 500.000 francs porté, en 1928, à 800.000 francs.

L'on voit par ce rapide examen des améliorations générales

apportées dans les conditions du travail ces dernières années, que le personnel de la Société ne le cède en rien à celui des grands établissements industriels, financiers ou commerciaux les mieux organisés.

CONCLUSIONS

Après avoir esquissé de notre mieux l'évolution du personnel gazier sous les différents régimes d'exploitation qui se sont succédé à Paris de 1816 à nos jours, nous sommes arrivés au terme de cette étude.

Nous allons brièvement faire les constatations qui s'imposent sur les conditions du travail dans une industrie classée parmi les plus importantes de notre époque.

Dans une période qui commence avec l'exploitation des premières compagnies et qui se termine aux alentours de 1855 avec la formation de la Compagnie Parisienne, nous nous trouvons en présence d'un milieu de travailleurs sur lequel il a été très difficile d'avoir des précisions quant au nombre et à la rétribution, nous savons seulement que les gaziers étaient alors peu nombreux et qu'ils subirent dans leur emploi toutes les vicissitudes des industries naissantes.

Nous avons relaté qu'aux environs de 1830, les conditions générales du travail en France n'étaient pas très brillantes et que des économistes et des historiens de l'époque se complurent à donner des précisions sur la durée exagérée de la journée du travail et le manque d'hygiène des ateliers et des usines.

Les employés et les ouvriers du gaz n'échappèrent certainement pas à la loi commune.

Plus tard aux environs de 1855, nous assistons avec la Compagnie Parisienne à l'accroissement constant des effectifs en même temps que nous voyons se dégager peu à peu d'un ensemble de réglementations concernant le recrutement, les retraites et le service médical, un véritable statut du personnel.

Ce statut fut modifié, d'années en années, dans un sens toujours plus favorable aux travailleurs.

Enfin depuis 1907, avec la Société du Gaz de Paris, nous assistons à l'application de tous les avantages compatibles avec les plus récentes décisions de la législation du travail au personnel gazier assimilé au personnel municipal. En examinant point par point, comme nous l'avons fait au cours de notre thèse, les modi-

fications successives du régime du personnel dont nous venons d'esquisser à larges traits l'évolution d'ensemble, on ne peut s'empêcher d'être frappé des avantages énormes acquis dans tous les domaines par les ouvriers et les employés du Gaz depuis un peu plus d'un siècle.

Ces résultats heureux n'ont pu être obtenus que par une confiance réciproque des employeurs et des employés et ils sont dus en grande partie, pour la période contemporaine, à l'action personnelle de l'Administrateur Délégué et de l'Ingénieur Conseil de la Société du Gaz de Paris.

Le Président,
William OUALID.

Vu : *Le Doyen,*
H. BERTHÉLEMY.

Vu et permis d'imprimer,
Le Recteur de l'Académie de Paris,
S. CHARLÉTY.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
INTRODUCTION.	I
 PREMIÈRE PARTIE 	
Les Statuts du Personnel Gazier <i>de 1816 à nos jours</i>	
CHAPITRE PREMIER. — Étude de l'organisation gazière parisienne depuis les premières applications pratiques de Winsor (1816) jusqu'à ces dernières années :	
La période embryonnaire	1
La Compagnie Parisienne du Gaz	7
La gestion de la Compagnie Parisienne du Gaz en liquidation	10
La Société du Gaz de Paris	11
CHAP. II. — Les statuts du personnel et l'organisation du travail (de 1816 à 1855).	13
CHAP. III. — Les statuts du personnel et l'organisation du travail (de 1855 à 1905).	22
CHAP. IV. — Le recrutement à la Compagnie Parisienne et le règlement général des bureaux	26
CHAP. V. — Effectifs et traitements du personnel sous la gestion de la Compagnie Parisienne du Gaz.	31
CHAP. VI. — La Caisse de Prévoyance	41
CHAP. VII. — Le service médical à la Compagnie Parisienne du Gaz . .	44
CHAP. VIII. — Les congés à la Compagnie Parisienne du Gaz.	47
CHAP. IX. — Les Caisses des Retraites de la Compagnie Parisienne du Gaz.	50
CHAP. X. — Les Statuts du personnel et l'organisation administrative (de 1905 à nos jours).	54
CHAP. XI. — L'assimilation :	
Les diverses phases de l'assimilation	56
La compétence des tribunaux administratifs pour les questions de personnel relatives à l'interprétation de la Convention.	59
L'affaire des adjoints techniques.	59
Les arrêts du Conseil d'État du 27 juillet 1927	60

	Pages.
La condition juridique du personnel de l'industrie gazière à Paris.	62
CHAP. XII. — Le recrutement du personnel à la Société du Gaz de Paris.	66
CHAP. XIII. — Les traitements et les effectifs à la Société du Gaz de Paris.	70
L'augmentation des traitements et les variations de l'indice des prix de détail.	77
CHAP. XIV. — Le service de santé à la Société du Gaz de Paris.	84
CHAP. XV. — Les congés à la Société du Gaz de Paris	90
CHAP. XVI. — Les retraites à la Société du Gaz de Paris.	95
CHAP. XVII. — Conseil du travail et Conseil de discipline	103

DEUXIÈME PARTIE

Application au Personnel Gazier parisien de la législation du travail

CHAPITRE PREMIER. — La loi de 1898. Ses modalités d'application à la Société du Gaz de Paris.	111
CHAP. II. — La loi sur le repos hebdomadaire et son application au gaz de Paris.	118
CHAP. III. — La loi de huit heures dans l'industrie du Gaz	121
Le décret du 30 janvier 1924 portant règlement d'ad- ministration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures dans l'industrie du gaz	122
CHAP. IV. — Amélioration générale des conditions du travail et écono- mies d'effectifs dans l'industrie gazière parisienne.	135
Modernisation des usines.	
Conséquences au point de vue production de gaz et conditions de travail	135
Le machinisme dans les bureaux de la Société du Gaz de Paris.	138
L'allumage automatique	143
Le Service de secours.	145
CONCLUSIONS.	148

